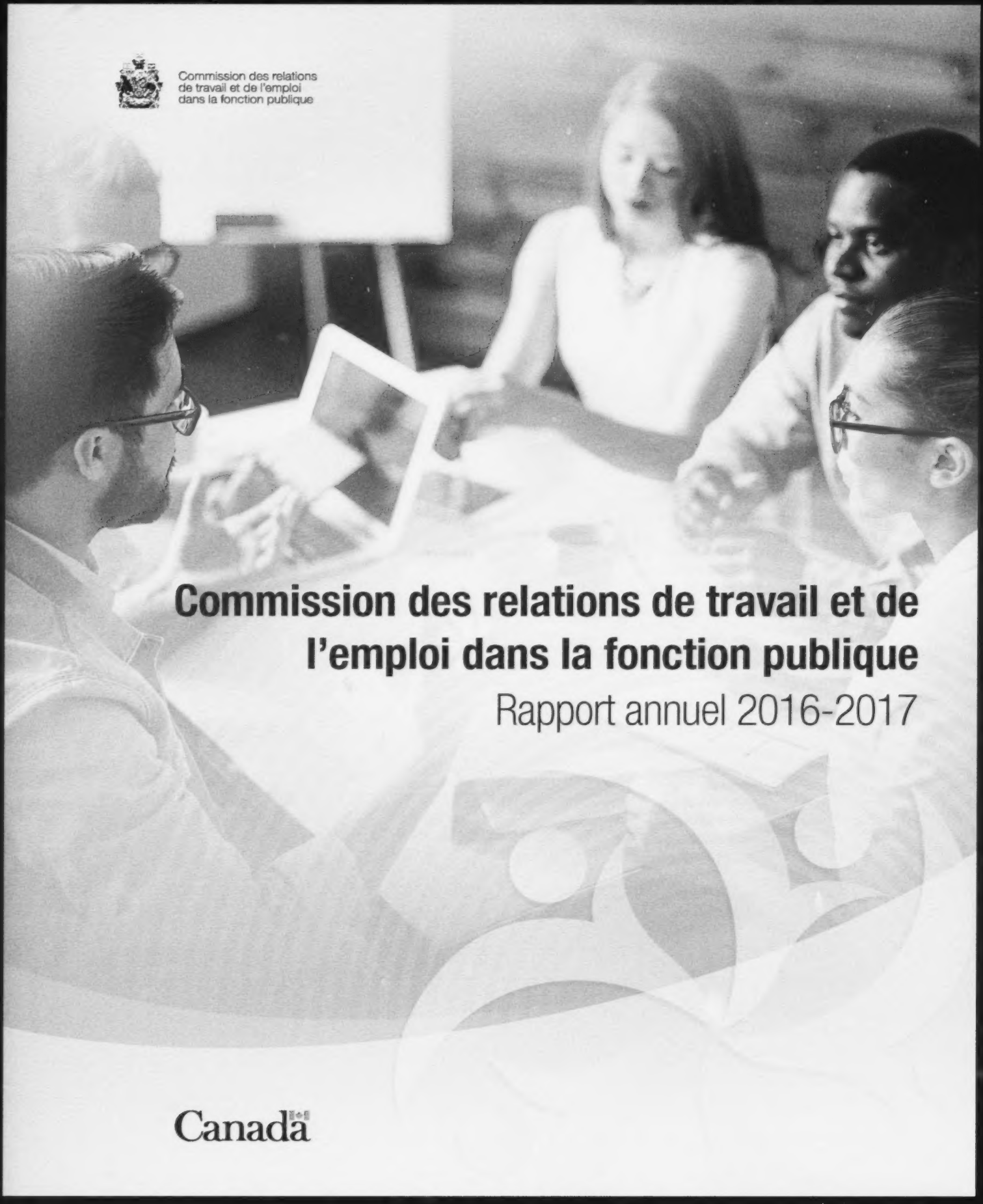


Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Rapport annuel 2016-2017

Canada

© Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement 2017
No de cat. SV1-1F-PDF
Cette publication est également disponible sur le site Web de la Commission, à
http://www.pslreb-crtefp.gc.ca.

Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Présidente : Catherine Ebbs

Vice-présidents : David Paul Olsen

Margaret Shannon

Commissaires à temps plein : Stephan J. Bertrand

Nathalie Daigle

Bryan Gray

Chantal Homier-Nehmé

John G. Jaworski

Steven B. Katkin

Michael F. McNamara

Marie-Claire Perrault

Merrie Beattie (jusqu'au 15 juin 2016)

Commissaire à temps partiel : Dev A. Chankasingh

L'honorable Judy Foote, députée
Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement
Chambre des communes
Ottawa ON K1A 0A6

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 42 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mon profond respect.

_____

Catherine Ebbs
Chairperson

Message de la présidente

J'ai le grand plaisir de présenter le Rapport annuel 2016-2017 de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP ou Commission).

La CRTEFP est un tribunal indépendant quasi judiciaire établi par la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (la *Loi sur la CRTEFP*). La Commission existe depuis le 1er novembre 2014. Elle est chargée de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, elle règle les plaintes en matière de dotation liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité dans la fonction publique fédérale et elle tranche les questions en matière d'équité salariale. La Commission interprète également la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les questions liées aux droits de la personne puisqu'elles sont visées par son mandat prévu par la loi. La Commission offre des services de médiation et d'arbitrage pour régler les affaires qui lui sont soumises. Le travail de la Commission est appuyé par le Secrétariat de la CRTEFP du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA).

La CRTEFP offre des services d'arbitrage et de règlement des différends impartiaux en matière de relations de travail et de dotation afin de promouvoir la stabilité de l'effectif de la fonction publique, nécessaire pour la prestation opportune de services et de programmes à la population canadienne.

Pendant une période continue de modification législative touchant son travail, la Commission a revu comment assurer une excellence de service ininterrompu, tout en veillant à l'intégration future de ses nouveaux mandats. Cette vision englobe les valeurs d'équité et de transparence dans ses procédures, une prise de décisions bien étayées et d'autres principes qui assurent l'accès pour ses clients ainsi que la mobilisation des intervenants. La Commission a également cerné trois priorités qui sont l'examen d'approches diverses pour la gestion du volume de dossiers déposés devant elle, la modernisation et l'intégration de ses systèmes de gestion des cas et de mise au rôle et la recherche d'économies. La Commission s'engage à améliorer continuellement ses processus et procédures et à régler efficacement les affaires dont elle est saisie.

Comme c'était le cas l'année passée, la Commission a continué de fonctionner avec un nombre de commissaires restreint. Comme le prévoit la *Loi sur la CRTEFP*, la Commission est composée d'une présidente, d'au plus 2 vice-présidents et de 10 commissaires nommés à temps plein ainsi que de commissaires à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaire à l'exercice des attributions de la Commission. Au moment de la rédaction du présent rapport, la Commission était composée de la présidente, de deux vice-présidents, de huit commissaires à temps plein et d'un seul commissaire à temps partiel. De nombreuses mesures ont été prises au cours de la dernière année pour entamer un processus de nomination de nouveaux commissaires à temps plein et à temps partiel, y compris des consultations entreprises en décembre 2016 pour obtenir des recommandations de personnes dont le nom peut être ajouté à une liste de candidats susceptibles d'être nommés commissaires.

Le volume de cas devant la Commission en 20162017 était plus élevé qu'au cours des années précédentes, pour un total de 2 715 cas reçus. La Commission a également fermé 1 771 cas pendant cette période. Malgré ces lacunes dans son nombre de membres, cela représente un nombre considérablement élevé de cas qu'elle a fermés l'année dernière (environ 20 % de plus). De plus, la Commission a continué de régler avec succès des cas avant l'audience, que ce soit par la médiation, des conférences de règlement ou le retrait des affaires.

Au cours de la dernière année, la Commission a également administré des demandes d'arbitrage et de conciliation pendant une période intense de négociation collective. Cela a nécessité des interventions de médiation pour aider les parties à parvenir à des ententes provisoires pour de nombreuses unités de négociation. La Commission a également répondu à de nombreuses modifications législatives et prévu de modifier ses pratiques et règles pour aborder les examens du statut et les autres changements de gestion des cas. La Commission a également surveillé les modifications législatives proposées, ce qui comprenait les changements suivants : le projet de loi C7, *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures*; le projet de loi C-34, *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois*, déposé en novembre 2016, qui abrogera un certain nombre de changements adoptés par la *Loi n° 2* sur le plan *d'action économique de 2013*; le projet de loi C-4, *Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu*, qui annulera les modifications législatives qui ont été apportées relativement aux scrutins secrets.

J'ai le grand plaisir de déclarer qu'au cours de ce dernier exercice, le Comité de consultation des clients (CCC) sur les questions de dotation a été créé et que le CCC a pris un engagement permanent envers les questions de relations de travail. J'apprécie l'engagement de nos intervenants qui ont entamé un dialogue

constructif sur les audiences accélérées, la gestion des cas et la mise au rôle, entre autres domaines. Il me tarde de collaborer avec les intervenants sur les questions de dotation et de relations de travail et les priorités de la Commission au cours de l'année à venir.

La prochaine année marquera des jalons importants en ce qui concerne les lois administrées par la Commission. Il y a 50 ans, en 1967, le gouvernement fédéral adoptait la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, qui élargissait les droits à la négociation collective des fonctionnaires et leur donnait l'option de l'arbitrage ou le droit de grève pour régler les différends. L'année à venir marquera également le 14e anniversaire de l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et de l'adoption consécutive de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, en plus de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* modernisée.

J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier les commissaires et le personnel du SCDATA, en particulier le Secrétariat de la CRTEFP, de leur dévouement et professionnalisme indéfectibles pour appuyer les travaux de la Commission.

Catherine Ebbs
Présidente
Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Table des matières

Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique i

Message de la présidente iii

À propos de nous 3

Notre mandat 3

Nos services 4

Nos responsabilités 4

Nos clients 5

Nos gens 6

Première partie : Activités de la Commission 7

Progrès dans l'intégration des activités de la Commission 7

Gestion des cas et règlements des conflits 7

La fluctuation entre les plaintes, les griefs et les demandes d'une année à l'autre et la prédiction des tendances 8

Le mandat lié aux droits de la personne de la Commission 9

Modifications législatives proposées 11

Sensibilisation 16

Deuxième partie : Activités en vertu de la LRTFP 17

Vue d'ensemble des cas présentés à la Commission 17

Services de règlement des conflits 22

Troisième partie : Activités liées à la LEFP 26

Plaintes 26

Médiation des plaintes en matière de dotation 27

Transparence et protection de la vie privée 28

Coordonnées de l'organisation 30

Table des matières

Annexe 1
Charge de travail totale de la Commission : 2014-2015 à 2016-2017 31

Annexe 2
Affaires présentées en vertu de parties de la LRTFP, 2016-2017. 32

Annexe 3
Affaires présentées en vertu de parties de la LEFP, 2016-2017. 33

Annexe 4
Plaintes déposées en vertu de la LEFP par ministère, 2016-2017 34

Appendix 5
Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTEFP, la CRTFP et le TDFP au cours des trois dernières années 35

Appendix 6
Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur 37

Appendix 7
Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur. . 40

Appendix 8
Résumés de décisions rendues par la CRTEFP. 42

À propos de nous

Notre mandat

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP ou Commission) est un tribunal indépendant quasi judiciaire établi par la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (*LCRTEFP*), qui est entrée en vigueur le 1er novembre 2014.

La détermination de la Commission à régler les questions de relations de travail et les plaintes en matière de dotation d'une manière impartiale contribue à la création d'un milieu de travail productif et efficient qui, au bout du compte, sert les intérêts de la population canadienne grâce à l'offre de programmes et de services efficaces.

Figure 1 – Mandat de la CRTEFP

Mandat : La CRTEFP est chargée de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, et règle les plaintes en matière de dotation liées aux nominations internes, aux mises en disponibilité et aux révocations des nominations dans la fonction publique fédérale.

Services d'arbitrage
Entendre et trancher les griefs, les affaires touchant les relations de travail et les plaintes liées à la dotation

Services de médiation
Aider les parties à parvenir à un consensus et à gérer leurs relations conformément à des conventions collectives, ainsi qu'à régler des différends et des plaintes liées aux relations de travail ou à la dotation sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience.

Avec l'arbitrage, la Commission arrive à régler des cas de façon équitable et dans les délais impartis, au moyen de différentes formes de règlement des différends, y compris des audiences, et élabore une solide jurisprudence pouvant être utilisée afin d'aider à régler des cas futurs.

Avec la médiation, la Commission permet une meilleure collaboration entre les employés et la direction, ainsi qu'un intérêt et un engagement accrus en vue de régler les différends. Elle fait la promotion d'une fonction publique caractérisée par des pratiques d'emploi équitables et transparentes, le respect des employés, un dialogue efficace et des recours visant à régler les questions de nomination.

Engagement collaboratif auprès des intervenants, par l'échange de connaissances afin de catalyser le règlement de cas dont la Commission est saisie

Nos responsabilités

La CRTEFP a compétence dans plusieurs domaines des relations de travail et des plaintes liées à la dotation dans le secteur public fédéral. En particulier, elle est chargée d'accomplir ce qui suit :

- administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs de la fonction publique fédérale ainsi que des institutions du Parlement;
- traiter les plaintes liées aux nominations internes, aux révocations des nominations et aux mises en disponibilité au sein de la fonction publique fédérale;
- trancher les questions de droits de la personne dans les griefs et les plaintes qui relèvent déjà de sa compétence;
- régler les plaintes en matière d'équité salariale dans la fonction publique;
- déterminer les plaintes de représailles de fonctionnaires en vertu du *Code canadien du travail* (*CCT*);
- administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en sa qualité de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Les références législatives de la Commission englobent un vaste éventail de questions touchant l'emploi et les relations de travail dans la fonction publique, comme l'établit le mandat conféré à la Commission par la *LCRTEFP* et les lois suivantes :

- les parties I, II et III de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*);
- la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (*LEFP*), en ce qui concerne les plaintes de dotation relatives aux nominations, aux révocations et aux mises en disponibilité;
- la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (*LRTP*[1]), pour les institutions du Parlement (la Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement), le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'*éthique et le Bureau du conseiller sénatorial en éthique*;
- la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (*LCDP*), en ce qui concerne les griefs en vertu de la *LRTFP* et les nominations en vertu de la *LEFP*, ainsi que les plaintes de révocations et de mises en disponibilité;
- certaines dispositions du *CCT* liées à la santé et à la sécurité au travail ainsi qu'aux représailles;
- la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon (lorsqu'elle s'acquitte de ses fonctions relatives au Yukon, la Commission agit à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon respectivement[2]);
- la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, créée à la suite de la *Loi d'exécution du budget de 2009* (*LEB 2009*), n'est pas encore en vigueur; en vertu de l'article 396 de la *LEB 2009* et de l'article 441 de la *Loi n° 2* sur le plan d'*action économique de* 2013, la Commission est chargée de statuer sur les plaintes en matière d'équité salariale dans la fonction publique qui sont ou qui pourraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

1 Un rapport annuel à part est produit pour la *LRTP* et il est disponible sur le site Web de la Commission à http://pslreb-crtefp.gc.ca/index_f.asp.

2 Des rapports annuels à part sont produits pour ces lois et ils sont disponibles sur le site Web de la Commission à http://pslreb-crtefp.gc.ca/index_f.asp.

Our clients

La CRTEFP dessert un nombre considérable d'intervenants dans l'exécution de son mandat.

Le cadre législatif de la *LRTFP* vise de nombreuses conventions collectives, ainsi que 16 employeurs et 26 agents négociateurs. La *LRTFP* s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (*LGFP*), aux autres secteurs de l'administration publique centrale énumérés à l'annexe IV, ainsi qu'aux organismes distincts mentionnés à l'annexe V. Dans le cadre de son mandat en vertu de la *LRTFP*, la Commission compte environ 225 000 fonctionnaires fédéraux à titre de clients.

Le cadre législatif de la *LEFP* s'applique aux employés et aux gestionnaires de plus de 40 ministères et organismes. Cela comprend les ministères qui figurent à l'annexe 1 de la *LGFP*, les organismes énumérés à l'annexe IV (à l'exception de la Commission canadienne du lait) et cinq organismes distincts mentionnés à l'annexe V. Les employés de la fonction publique couverts par cette loi peuvent déposer une plainte liée à une nomination interne, qui sera directement présentée à la Commission.

Le Conseil du Trésor emploie plus de 164 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et d'organismes fédéraux. Plus de 60 000 fonctionnaires travaillent pour l'un des employeurs distincts, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme le Service canadien du renseignement de sécurité. L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente la plupart des employés syndiqués de la fonction publique fédérale, soit 64 % d'entre eux; l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada en représente 26 %, et les 24 autres agents négociateurs représentent le reste, soit 10 %.

Parmi les clients de la CRTEFP, l'on compte également des employés qui sont exclus des unités de négociation et des employés qui ne sont pas représentés.

Pour obtenir une liste des employeurs, des agents négociateurs et des unités de négociation, consulter les annexes 6 et 7.

Nos gens

En vertu de l'article 25 de la *LCRTEFP*, la présidente assure la direction de la Commission et en contrôle les activités. La Commission comprend la présidente, jusqu'*à 2* vice-présidents et jusqu'*à 10 commissaires à temps plein ainsi que des commissaires à temps partiel, selon les besoins*. Les commissaires à temps plein sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats n'excédant pas cinq ans et les commissaires à temps partiel le sont pour des mandats n'excédant pas trois ans, et les deux peuvent être nommés de nouveau. Les biographies des commissaires figurent sur le site Web de la Commission, à l'adresse http://pslreb-crtefp.gc.ca/about/members_f.asp.

En ce moment, la Commission est composée d'une présidente, de deux vice-présidents, de huit commissaires à temps plein et d'un commissaire à temps partiel.

En décembre 2016, la présidente, comme l'exige la *LCRTEFP*, a consulté les employeurs et les agents négociateurs pour leur demander des recommandations de personnes dont le nom peut être ajouté à une liste de candidats susceptibles d'*être nommés commissaires*. La présidente a reçu ces recommandations, et la Commission procède à l'évaluation des candidats.

Le Secrétariat de la CRTEFP du SCDATA est dirigé par la directrice générale et avocate-générale, qui est responsable de diriger et de surveiller les opérations quotidiennes et qui est directement appuyée par son personnel, qui comprend environ 65 employés des services de règlement des conflits, du greffe, des services juridiques et administratifs. Les services internes du SCDATA offrent également un soutien en ce qui concerne la technologie de l'information, les ressources humaines, les services financiers et les installations.

PREMIÈRE PARTIE :

Activités de la Commission

La Commission effectue un travail diversifié et unique. En plus de tenir des audiences de la Commission, des médiations, des arbitrages et d'autres affaires de gestion des cas, les commissaires assistent régulièrement à des réunions de la Commission pour régler diverses questions, approuver ou peaufiner les pratiques et les politiques de la Commission et définir les orientations stratégiques. Dans ce contexte, des mises à jour régulières sont fournies sur différentes questions relatives aux services internes qui ont un effet sur le travail de la Commission également.

Une brève mise à jour sur certaines de ces questions est fournie plus loin dans le présent rapport.

Progrès dans l'intégration des activités de la Commission

Au cours de la dernière année, la Commission s'est efforcée de mieux faire connaître son mandat combiné en matière de relations de travail et de dotation.

Le Secrétariat de la Commission a continué à faire des progrès constants pour aborder les exigences de travail ainsi que les transitions et la formation croisée du personnel. Le Secrétariat a déterminé des initiatives afin d'intégrer sa fonction de greffe au moyen de l'examen et de la normalisation de certains de ses processus administratifs, tout en préservant les distinctions en ce qui concerne les différences relatives aux processus et aux lois, s'il y a lieu. Les Services de règlement des conflits (Relations de travail) et les Services de médiation en dotation du Secrétariat participent également à l'intégration de certaines pratiques de niveau élevé en vue d'assurer la cohérence de la prestation de ces services.

Gestion des cas et règlements des conflits

Bien qu'une partie du travail de la Commission concerne l'arbitrage de cas pendant des audiences et le l'émission de décisions, la Commission se concentre sur le règlement des conflits, même avant l'audience. Par exemple, cela peut comprendre le fait d'aider les parties à régler leurs différences par elles-mêmes. Beaucoup d'efforts sont mis dans le processus de gestion des cas pour aider à régler un cas ou, à tout le moins, à définir les questions et à réduire leur nombre à ceux qui ne peuvent être réglés avant une audience. Il n'est pas rare qu'une affaire passe à l'étape de l'audience puis est réglée pendant cette audience. Même si une affaire passe à l'étape de l'audience, elle peut se rendre à cette

étape en ayant moins de questions que ce qui était prévu au départ. Les mesures et les stratégies mises en œuvre par la Commission pour encourager les parties à régler les questions d'une façon qui appuie une gestion des cas plus rigoureuse comprennent des conférences préparatoires à l'audience, des arguments écrits, la jonction de cas, la création d'un exposé conjoint des faits, la création d'un recueil conjoint de documents, des conférences de règlement et des séances de médiation ou d'arbitrage, pour n'en nommer que quelquesunes. Un grand nombre de ces activités continueront de faire partie intégrante des activités de la Commission et elles se sont avérées précieuses pendant une année très active, qui a compris un volume plus élevé de cas et une importante ronde de négociation collective.

D'autres approches en matière de règlement des conflits peuvent également aider les parties à régler un conflit. Par exemple, la médiation est utilisée dans de nombreux cas devant la Commission et elle est reconnue par la *LRTFP* (pour les griefs et la négociation collective) et la *LEFP* (pour les conflits en matière de dotation). L'un des principes fondamentaux de la médiation est l'autodétermination des parties quant au règlement du conflit. La médiation peut faciliter la capacité des parties à parvenir à une entente volontaire. Cette approche non antagoniste à l'égard du règlement des conflits peut améliorer la communication entre les parties en dehors d'une audience officielle dans le but de les aider à trouver une solution mutuellement acceptable au conflit au moyen du dialogue. Elle peut également aider les parties à cerner les questions et à réduire leur nombre, tout en faisant la promotion d'une compréhension accrue de leurs points de vue respectifs. La Commission a été avisée par les intervenants que les gestionnaires ne tirent pas toujours suffisamment avantage de cette approche importante à l'égard du règlement des conflits et elle appuie les efforts faits par les représentants pour promouvoir le recours à la médiation.

Un aspect important du règlement des conflits concerne le processus de négociation collective. Comme on l'a vu dans les rapports précédents, l'accès à différentes mesures de règlement des conflits dans le contexte de la négociation collective a considérablement changé à la suite de modifications apportées à la *LRTFP*, qui découlent de la *Loi nº 2* sur le plan d'*action économique de 2013*. Dans le passé, les agents négociateurs pouvaient choisir le processus de règlement des conflits. Selon la *Loi nº 2* sur le plan d'*action économique de 2013*, sauf si le niveau des services essentiels (désigné à l'entière discrétion de l'employeur) était d'au moins 80 %, la voie de la conciliation ou de la grève était la seule option en matière de règlement des conflits. Le projet de loi C-34, *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois*, déposé le 28 novembre 2016, a abrogé cela et il permet de nouveau aux agents négociateurs de choisir l'arbitrage ou la conciliation comme processus de règlement des conflits.

La fluctuation entre les plaintes, les griefs et les demandes d'une année à l'autre et la prédiction des tendances

Il y a toujours un niveau d'imprévisibilité dans le volume de dossiers qui pourraient être reçus par un tribunal administratif d'une année à l'autre.

De nombreux facteurs influencent l'imprévisibilité de la charge de travail de la Commission. Cette année, la Commission a administré plus de demandes liées à l'accréditation, dont un grand nombre lié à la Gendarmerie royale du Canada (GRC). De plus, la Commission a administré plusieurs demandes d'arbitrage et de conciliation. La Commission a également offert d'agir comme médiateur dans de nombreuses affaires dans le cadre du processus de négociation collective et a contribué à l'administration de solutions de rechange à la conciliation et à l'arbitrage traditionnels.

Pour ce qui est des griefs en matière de relations de travail, le nombre de griefs qu'a reçus la Commission était plus élevé que l'année dernière (1 979 nouveaux cas en 2016-2017, comparativement à 1 780 nouveaux cas en 2015-2016). Elle a également constaté une augmentation du nombre de griefs liés à la paie, un grand nombre d'entre eux étant probablement liés au système de paie fédéral.

Pour ce qui est de la dotation, on constate une hausse constante dans ces plaintes (passant de 601 et 595 plaintes en 20142015 et en 20162017, respectivement à 736 plaintes en 2016-2017). Il s'agit d'un domaine où le nombre de plaintes liées à des nominations internes baisse pendant une période de réaménagement des effectifs et augmente lorsque les processus de nomination sont à la hausse. Il y a également la possibilité d'une augmentation dans le nombre de plaintes liées à une mise en disponibilité pendant une période de réaménagement des effectifs. D'autres facteurs peuvent aussi jouer un rôle dans les fluctuations des cas liés à la *LEFP*.

Un aperçu de la charge de travail de la Commission pour les relations de travail et la dotation est présenté sous les deuxième et troisième parties du présent rapport. Des résumés de certaines des décisions dignes de mention rendues par la Commission figurent sous l'annexe 8.

Le mandat lié aux droits de la personne de la Commission

Le mandat prévu par la loi de la Commission reconnaît que les questions de droits de la personne peuvent être étroitement liées dans les domaines des plaintes de dotation et des griefs en matière de relations de travail. Ce type de question peut également survenir dans le contexte de pratiques déloyales de travail et de négociation collective.

Au titre de la *LCDP*, les motifs de distinction illicite sont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'*âge, le sexe, l'*orientation sexuelle, l'*état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.*

Lorsqu'un grief a été renvoyé à l'arbitrage ou qu'une plainte de dotation a été déposée auprès de la Commission et qu'une partie au grief ou à la plainte soulève une question d'interprétation ou d'application de la *LCDP*, cette partie, conformément au r*èglement*, doit alors donner un avis de la question à la CCDP.

Si la Commission conclut qu'une discrimination est survenue, les ordonnances prévues à l'alinéa 53(2)e) (indemnité générale pouvant aller jusqu'*à 20 000 $) et au paragraphe 53(3) (indemnité spéciale) de la LCDP* peuvent faire partie des mesures correctives et elle peut accorder des intérêts dans les cas de grief concernant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire qu'elle estime appropriés.

UN APERÇU DE LA PROPORTION DES DÉCISIONS LIÉES AUX DROITS DE LA PERSONNE À LA COMMISSION POUR LES TROIS PREMIÈRES ANNÉES

La Commission reçoit un grand nombre de griefs et de plaintes ayant des éléments liés aux droits de la personne. La Commission rend également un grand nombre de décisions qui abordent des questions de droits de la personne. Un aperçu approximatif des décisions rendues au cours au cours des trois dernières années dans les domaines des relations de travail et de dotation dans la fonction publique au niveau fédéral indique un nombre considérable dans le domaine des droits de la personne : 20,5 % en 2014-2015, 16,6 % en 20152016 et 25,5 % en 2016-2017.

Toutefois, il convient de noter que cet aperçu n'est pas complet. Comme ces données ne concernent que les décisions rendues, elles ne peuvent être considérées comme concluantes. Par exemple, elles n'indiquent pas combien de griefs qui sont réellement présentés auprès de la Commission comportent ces questions de droits de la personne. Elles ne tiennent pas compte des situations où de multiples questions sont soulevées par une même personne. Elles n'indiquent pas non plus le nombre total d'affaires présentées à la Commission ayant une question de droit de la personne qui aurait pu être réglée avant une audience au moyen de la médiation ou de l'arbitrage, au moyen d'un règlement de médiation ou par le retrait de l'affaire pour une autre raison. De plus, elles n'indiquent pas ce qui arriverait dans le cadre de procédures internes de règlement des griefs du ministère en ce qui concerne les questions de droit de la personne dans le contexte des relations de travail ou pour ce qui est des enquêtes sur les affaires de dotation qui découlent de processus de nomination ou leur règlement.

GROUPE DE TRAVAIL CONJOINT SYNDICAL-PATRONAL SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Le Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique a été créé en septembre 2016 pour examiner comment renforcer la diversité et l'inclusion au gouvernement. En février 2017, la Commission a fourni des commentaires généraux au Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion. Étant donné que le groupe de travail était sur le point de terminer son mandat et compte tenu des délais, la présidente n'a abordé que quelques points. La présentation reconnaissait l'importance de se préparer pour une audience officielle (et les autres procédures de la Commission). On a fait remarquer que les cas ayant des éléments liés aux droits de la personne comportent des questions juridiques qui peuvent être difficiles. On a fait remarquer que si une affaire devait faire l'objet d'une audience devant une formation de la Commission, ce qui est de nature antagoniste, il revient aux parties de préparer leur cause et de convaincre la formation de leurs positions respectives, en fonction du droit et de la preuve. On a fait observer que dans ce contexte, la Commission doit habituellement limiter sa décision aux conclusions de fait, selon la preuve déposée pendant l'audience et selon une interprétation du cadre juridique en jeu. Par conséquent, la préparation pour une audience est aussi importante dans ce contexte que pour les autres types de cas qui sont présentés devant la Commission.

La présidente a également fait observer que les possibilités fournies par la médiation et la gestion des cas sont importantes parce que les parties en conflit peuvent revenir au même lieu de travail après le règlement d'un différend. La médiation n'est pas contradictoire et peut être un modèle efficace de règlement des conflits parce qu'elle peut mener à une meilleure appréciation des intérêts sous-tendant un

conflit et à une meilleure compréhension entre les parties.

On a reconnu que la Commission, comme les autres tribunaux administratifs, est une « création législative » et que les lois régissant la Commission définissent la portée de son mandat, y compris la diversité et l'inclusion. La présentation reconnaissait les contributions de ses intervenants – agents négociateurs, employeurs, plaignants et fonctionnaires s'estimant lésés individuels, administrateurs généraux et représentants – en matière de relations de travail et de dotation pour ce qui est de l'évolution de la pensée dans les domaines de la diversité et de l'inclusion. Comme le droit évolue, les commissaires et le personnel qui appuient la Commission participent à une gamme de projets de formation professionnelle pour s'assurer qu'ils connaissent les tendances actuelles et qu'ils comprennent mieux les questions et les thèmes pertinents, y compris dans le domaine des droits de la personne. Par exemple, le personnel du Secrétariat de la CRTEFP a pu assister à une séance portant sur des questions de santé mentale offerte par l'Association canadienne pour la santé mentale à la fin de l'année dernière. Les commissaires et le personnel ont également assisté à une formation sur les droits de la personne et les tendances dans d'autres contextes.

Modifications législatives proposées

Le rapport annuel de l'année dernière a donné un aperçu de plusieurs modifications législatives qui progressaient devant le Parlement ou le Sénat ou qui avaient été adoptées. Le tableau qui suit donne un aperçu des modifications législatives proposées actuelles, y compris une mise à jour sur le projet de loi C-4, qui aborde les scrutins secrets et les vérifications des cartes; le projet de loi C-7, qui concerne les droits à la négociation collective de la GRC; le projet de loi C-34, qui a été adopté plus tard au cours du présent exercice et qui annule des parties de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* qui concerne la *LRTFP* et les droits en matière de règlement des conflits, ainsi que des dispositions qui ne sont jamais entrées en vigueur.

Des modifications sont également envisagées à la *LCDP* pour l'année à venir. Le 2 mars 2017, le projet de loi C-16, *Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel*, a franchi l'étape de la deuxième lecture au Sénat et a été renvoyé au Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles. Le projet de loi C-16 modifiera la *LCDP* afin d'ajouter l'identité de genre et l'expression de genre à la liste des motifs de distinction illicite. En outre, le 8 mars 2017, le projet de loi S-201, *Loi visant à interdire et à prévenir la discrimination génétique*, a franchi l'étape de la troisième lecture à la Chambre des communes. Ce projet de loi modifiera la *LCDP* afin d'interdire la discrimination fondée sur des caractéristiques génétiques.Overview of cases

Le tableau qui suit donne un aperçu de l'état des mesures législatives non encore en vigueur et des projets de loi en attente en ce qui concerne le mandat de la CRTEFP au 31 mars 2017 :

Loi d'exécution du budget 2009, **L.C. 2009, ch. 2** **Déposée à la Chambre des communes le 6 février 2009**	Elle édicte la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* et apporte des modifications corrélatives à d'autres lois afin d'assurer la prise de mesures proactives en vue du versement d'une rémunération équitable aux employés des groupes d'emplois à prédominance féminine. Elle exige des employeurs du secteur public ayant des employés non syndiqués qu'ils déterminent périodiquement s'il existe une question de rémunération équitable dans le milieu de travail et, s'il en existe une, qu'ils élaborent un plan pour la régler. Quant aux employeurs du secteur public ayant des employés syndiqués, elle prévoit que ces employeurs et les agents négociateurs règlent ces questions dans le cadre du processus de négociations collectives. Elle prévoit la procédure à suivre pour informer les employés s'il a été nécessaire ou non de procéder à une évaluation en matière de rémunération équitable et, le cas échéant, comment elle a été effectuée et comment toute question de rémunération équitable a été réglée. Elle institue aussi des recours pour les employés en cas de non-observation de la loi. Elle modifie la *LCDP* afin de soustraire les employeurs du secteur public à l'application des dispositions de cette loi portant sur la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération et elle habilite également la CRTEFP à entendre les plaintes relatives à l'équité en matière de rémunération et à fournir des services dans le domaine de la rémunération équitable du secteur public.	La Chambre des communes a adopté le projet de loi le 4 mars 2009. Le Sénat a adopté le projet de loi le 12 mars 2009. La loi a obtenu la sanction royale le 12 mars 2009. La *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* attend d'entrer en vigueur à la date fixée par décret du gouverneur en conseil. Voir le projet de loi C 34, qui rétablira les procédures applicables à l'arbitrage et à la conciliation qui existaient avant que les parties de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, L.C. 2013, ch. 40, entrent en vigueur le 12 décembre 2014.

Loi nº 2 sur le plan d'action économique de 2013, **L.C. 2013, ch. 40** **Déposée à la Chambre des communes le 22 octobre 2013**	Elle modifie la procédure de règlement des griefs individuels de la *LRTFP* afin d'offrir un forum unique aux fonctionnaires qui souhaitent contester les pratiques discriminatoires dans la fonction publique (autres que celles liées aux processus de sélection). Elle modifie la procédure relative aux plaintes en matière de nomination de la *LEFP* afin d'offrir un forum unique aux fonctionnaires qui souhaitent contester les pratiques de nomination discriminatoires dans la fonction publique. Elle modifie la procédure de règlement des griefs individuels de la *LRTFP* afin d'exiger la représentation obligatoire par un agent négociateur pour les fonctionnaires visés par une unité de négociation qui souhaitent présenter un grief individuel qui n'est pas lié à la discrimination. Elle modifie la procédure de règlement des griefs de principe de la *LRTFP* afin de définir plus précisément les pouvoirs de redressement d'un décideur. Elle modifie la procédure de règlement des griefs individuels de la *LRTFP* afin de répartir les dépenses de l'arbitrage liées à l'interprétation d'une convention collective à parties égales entre l'employeur et l'agent négociateur de répartir les dépenses de l'arbitrage liées à la discipline, au licenciement ou à la rétrogradation à parties égales entre l'administrateur général et l'agent négociateur. Elle modifie la procédure relative aux plaintes en matière de mise en disponibilité de la *LEFP* afin de limiter le droit de déposer une plainte dans des situations où plus d'un employé participe à un exercice de sélection d'employés qui doivent être mis en disponibilité. Elle modifie la procédure relative aux plaintes en matière de mise en disponibilité de la *LEFP* afin de limiter le droit de déposer une plainte à l'égard de l'évaluation par l'administrateur général des qualifications du candidat qui porte plainte.	La Chambre des communes a adopté le projet de loi le 9 décembre 2013. Le Sénat a adopté le projet de loi le 12 décembre 2013. La loi a obtenu la sanction royale le 12 décembre 2013. Des parties de la loi attendent d'entrer en vigueur à la date fixée par décret du gouverneur en conseil. Voir le projet de loi C 34, qui a été déposé cette année et qui abrogera les dispositions qui ne sont pas encore en vigueur ainsi que d'autres parties de la mesure législative concernant la négociation collective.

Projet de loi C-4 : ***Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi de l'impôt sur le revenu*** **Déposé à la Chambre des communes le 28 janvier 2016**	Elle modifie le *CCT*, la *LRTP* et la *LRTFP* afin de rétablir les processus d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur et de révocation d'une telle accréditation qui existaient avant l'entrée en vigueur de la *Loi sur le droit de vote des employés*, L.C. 2014, ch. 40, le 16 juin 2015.	La Chambre des communes a adopté le projet de loi le 19 octobre 2016. Le Sénat a discuté du projet de loi à la troisième lecture le 31 mars 2017.
Projet de loi C 7 : ***Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures*** **Déposé à la Chambre des communes le 9 mars 2016**	Le projet de loi modifie la *LRTFP* de manière à instituer un régime de relations de travail pour les membres de la GRC et les réservistes. Il instaure un processus par lequel une organisation syndicale obtient le droit de négocier collectivement pour les membres et les réservistes et il prévoit des dispositions régissant les négociations collectives, l'arbitrage, les pratiques déloyales et les griefs. Elle modifie également la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* pour prévoir que tout grief portant sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale doit être présentée sous le régime de la *LRTFP*. Le projet de loi modifie le titre de la *LRTFP* et celui de la *LCRTEFP* ainsi que le nom de la CRTEFP. Cette dernière loi est modifiée afin d'augmenter le nombre maximal de commissaires à temps plein et pour exiger que le président prenne en compte, lorsqu'il fait des recommandations pour la nomination des commissaires, le besoin pour la Commission de compter parmi ceux-ci deux membres ayant une connaissance des organisations policières. Le projet de loi supprime l'exclusion des membres de la GRC du régime d'indemnisation des travailleurs prévu par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.	La Chambre des communes a adopté le projet de loi le 30 mai 2016. Le Sénat a adopté le projet de loi avec des amendements le 13 juin 2016. Les amendements du Sénat étaient devant la Chambre des communes le 31 mars 2017.

Projet de loi C-34 : *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois* **Déposé à la Chambre des communes le 28 novembre 2016**	Le projet de loi modifie la *LRTFP* afin de rétablir la procédure relative au choix du mode de règlement des conflits, notamment celle visant les services essentiels, l'arbitrage, la conciliation et le mode substitutif de règlement des différends applicable avant l'entrée en vigueur de la *Loi nº 2 sur le plan d'action économique de 2013* le 12 décembre 2013. Le projet de loi modifie également la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* afin de rétablir la procédure applicable à l'arbitrage et à la conciliation avant l'entrée en vigueur de la *Loi nº 2 sur le plan d'action économique de 2013* le 12 décembre 2013. Le projet de loi abroge des dispositions de la *Loi nº 2 sur le plan d'action économique de 2013* qui ne sont pas en vigueur et qui modifient la *LRTFP*, la *LCDP* et la *LEFP* ainsi que des dispositions de la *Loi nº 1 sur le plan d'action économique de 2014* qui les modifient.	Le projet de loi attendait de franchir l'étape de la deuxième lecture à la Chambre des communes au 31 mars 2017.

Sensibilisation

Une importante partie du travail de la Commission concerne les communications et la sensibilisation. La sensibilisation peut être réalisée de plusieurs façons, comme la consultation des intervenants, la tenue de séances de formation, l'acceptation de prononcer des allocutions publiques et la participation au perfectionnement professionnel. Certaines formes de sensibilisation sont indiquées plus loin dans le présent rapport.

COMITÉ DE CONSULTATION DES CLIENTS (CCC)

Bien que la Commission ait rétabli son CCC pour les relations de travail il y a deux ans, son équivalent pour les questions de dotation a été rétabli au cours du présent exercice. La Commission attache de l'importance à sa capacité de consulter des intervenants sur les questions de haut niveau touchant son mandat dans un contexte où aucun cas spécifique ne peut être abordé. Ces consultations aident la Commission à améliorer les services qu'elle offre aux parties. Cette approche consultative s'est également avérée utile pour favoriser les pratiques exemplaires devant la Commission.

Les discussions au CCC peuvent entraîner le lancement de projets spéciaux entre les intervenants. Par exemple, dans certains cas, d'importants ministères et des agents négociateurs se sont rencontrés [le Syndicat des agents correctionnels du Canada (UCCO-SACC-CSN) et le Service correctionnel du Canada (SCC), par exemple] pour discuter d'approches qu'ils pourraient adopter afin de réduire le nombre de questions dans les cas

qui sont présentés devant la Commission. Cela a été facilité par la Commission et a entraîné le règlement d'un grand nombre de dossiers devant la Commission.

FORMATION ET PRÉSENTATIONS

Cette année, la Commission ou les représentants de son Secrétariat ont offert des formations ou accepté de prononcer des allocutions publiques et donné des présentations sur le mandat et les activités de la Commission à l'occasion de réunions et de conférences tenues par les organisations suivantes :

- Formation sur la négociation basée sur les intérêts et la médiation aux agents des relations de travail, aux représentants syndicaux, aux gestionnaires et aux superviseurs, ainsi qu'aux personnes œuvrant dans des domaines connexes. Trois séances de formation ont été offertes, deux en anglais et une en français. Dans l'ensemble, 70 participants ont assisté au cours interactif de deux jours et demi.
- Présentations aux intervenants sur le processus de médiation dans le contexte des relations de travail.
- De plus, la présidente de la Commission et des représentants du Secrétariat ont offert de la formation à de nouveaux membres du tribunal partout au pays au moyen de séances de formation à l'intention des membres du tribunal parrainées par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC). La formation portait entre autres sur l'équité, la compétence, la préparation pour une audience, la preuve et la rédaction de décisions.
- Plusieurs autres allocutions publiques ont été prononcées sur le mandat et les activités de la Commission à l'occasion de réunions et de conférences tenues par les organisations suivantes : l'Association of Labor Relations Agencies (ALRA), le CTAC, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le Forum des présidents des commissions des relations de travail fédérale et provinciales et le Collège Algonquin.

De plus, les commissaires participent à des ateliers et à d'autres événements d'apprentissage et de réseautage tout au long de l'année.

DEUXIÈME PARTIE :

Activités en vertu de la LRTFP

Vue d'ensemble des cas présentés à la Commission

SERVICES DU GREFFE INTÉGRÉ

Les Services du greffe intégré appuient le rôle de la Commission en ce qui concerne la dotation et les relations de travail. Une partie importante du travail de la Commission concerne la gestion des cas, et les agents de gestion des cas du greffe jouent un rôle essentiel et de premier plan dans l'administration et l'exploitation de cette fonction selon les directives de la Commission.

Plus précisément, un important volume de travail des commissaires sera consacré à la collaboration avec le greffe afin de faciliter la gestion d'un cas devant la Commission. Les agents de gestion des cas collaborent avec les commissaires afin de gérer un volume important de transactions opérationnelles qui peuvent survenir pendant un jour donné. Cela peut comprendre la réception d'un grief, d'une plainte ou d'une demande; la gestion des observations ou autres « actes de procédure » dans une affaire devant la Commission, comme les allégations, la réponse et la réplique; le traitement des requêtes (sur des questions comme les remises, les demandes de prorogation et les questions de compétence, pour n'en nommer que quelques-unes); la facilitation de conférences préparatoires à l'audience; la tenue d'audiences; la garantie de diversité sur des questions qui peuvent leur être présentées.

L'objectif de la gestion des cas est d'assurer l'application uniforme des pratiques et des règles en vue du règlement d'une affaire devant la Commission. Par conséquent, le travail de la Commission, même s'il est souvent décrit comme l'audience définitive d'une affaire et l'émission d'une décision, commence en fait avant bien avant que tout cela se produise. Les directives de la Commission peuvent mener à une audience, qu'elle soit orale ou sur papier. De même, pendant la gestion de cas d'une affaire devant la Commission, un dossier peut progresser et au bout du compte être réglé avant qu'une audience devienne nécessaire.

La charge de travail en matière de relations de travail comprend les affaires déposées devant la Commission en vertu des parties I, II ou

III de la *LRTFP*, à savoir :

- les affaires liées à l'accréditation d'un agent négociateur;
- les demandes d'exclusion de postes de direction ou de confiance;
- les droits et obligations du successeur;
- les plaintes de pratique déloyale de travail;
- les griefs individuels, collectifs ou de principe;
- les plaintes de représailles de fonctionnaires en vertu du *CTC*.

Les cas présentés à la Commission dans ces domaines comprenaient 1 979 nouveaux dossiers en 2016-2017 comparativement aux 1 780 dossiers reçus en 2015-2016. Pendant la même période, 1 103 affaires ont été fermées, représentant une légère augmentation par rapport aux 1 031 affaires fermées au cours de l'exercice précédent (veuillez consulter l'annexe 1).

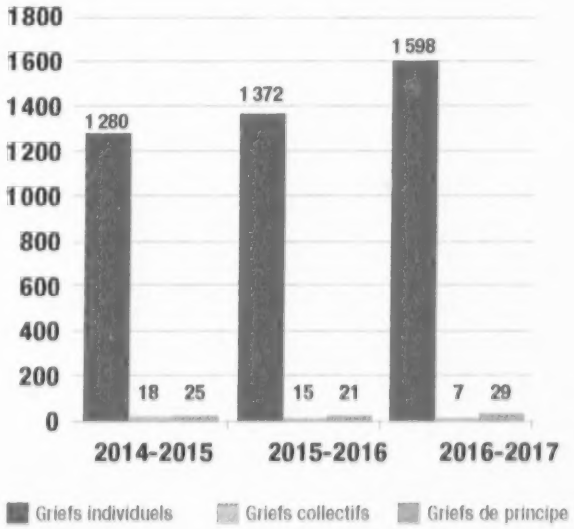
Griefs en vertu de la partie II de la *LRTFP*

Une grande proportion du travail de la Commission relève du domaine des griefs, qui est visé par la partie II de la *LRTFP*. Cette partie prévoit le cadre pour le renvoi des griefs à la Commission. Il convient de noter pour le présent exercice l'augmentation du nombre de griefs liés à la paie en ce qui concerne l'interprétation ou l'application d'une convention collective. L'augmentation du nombre de griefs renvoyés en vertu de l'alinéa 209(1) a) de la *LRTFP* peut s'expliquer en partie par les problèmes liés à la mise en œuvre du système de paie Phénix, qui a commencé en 2016. Il est impossible de dire exactement combien de griefs sont directement attribuables au système de paie Phénix. Toutefois, le nombre de griefs concernant la paie et les heures supplémentaires a augmenté au cours de l'exercice. Au cours de l'année précédente, les griefs liés à la paie représentaient 12 %, ou 130, des 1 109 griefs qui avaient été renvoyés en vertu de l'alinéa 209(1)a) (au sujet de l'interprétation d'une convention collective). Pour le présent exercice, les griefs liés à la paie représentaient presque 50 % des griefs (655 des 1 338 griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)a)). Il est raisonnable de supposer que cette augmentation est causée en partie par le système de paie Phénix.

Au cours de la dernière année, la Commission a également reçu 85 griefs portant sur les licenciements, 27 griefs qui portaient sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et 185 qui invoquaient une discrimination.

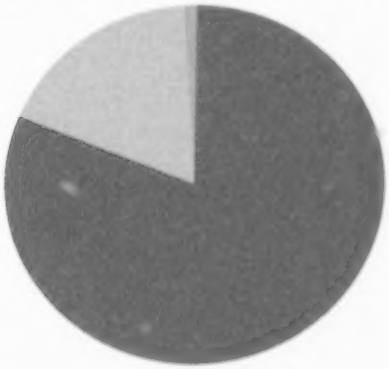
Les griefs représentaient 82,5 % de tous les cas reçus en 2016-2017, comparativement à 80,0 % en 2015-2016 et à 74,7 % en 2014-2015. Il y a trois types de griefs : individuels, collectifs et de principe. Veuillez consulter la figure 2, qui présente le volume des griefs renvoyés à l'arbitrage, par type, en 2016-2017, par rapport aux deux exercices précédents.

Figure 2 – Types de griefs présentés



La ventilation des renvois à l'arbitrage pour l'année visée par ce rapport est présentée à la figure 3.

Figure 3 – Types de griefs individuels



- **1 330** Interprétations ou demandes en ce qui concerne les dispositions de la convention collective ou d'une décision arbitrale
- **257** Mesures disciplinaires entraînant des licenciements, des rétrogradations, des suspensions ou des sanctions pécuniaires
- **10** Rétrogradations, licenciements ou déploiements pour des motifs non disciplinaires sans le consentement de l'employé lorsque le consentement est requis

Plaintes en vertu des parties I et III de la *LRTFP*

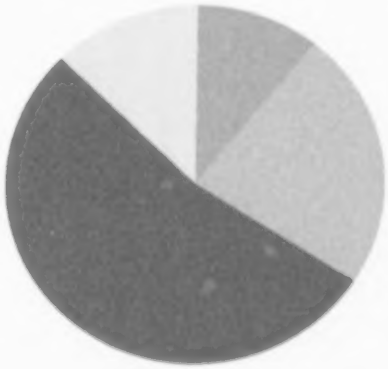
En vertu de la partie I de la *LRTFP*, la Commission a reçu 47 plaintes alléguant une pratique déloyale de travail visée par l'article 190 de la *LRTFP*. Vingt-cinq de ces plaintes alléguaient une violation du devoir de représentation équitable de l'agent négociateur. Les 22 autres plaintes portaient sur d'autres allégations de pratiques déloyales de travail en vertu de l'article 190.

Selon la partie III de la *LRTFP*, la Commission peut entendre une plainte en vertu de la partie II du *CCT* alléguant des représailles par un employeur contre un employé qui a invoqué ses droits prévus au *CCT*.

La Commission a reçu quatre plaintes dans ce domaine cette année.

La figure suivante donne une ventilation des types de plaintes.

Figure 4 – Types de plaintes reçues



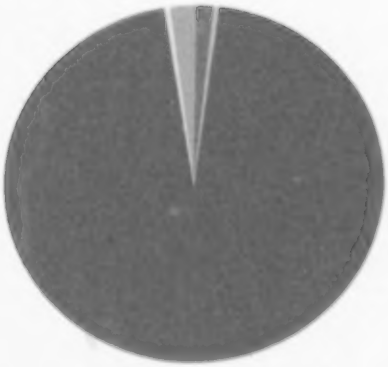
- **5** Plaintes (articles 106 et 107)
- **11** Pratiques déloyales de travail (articles 185, 186, 188 et 189)
- **25** Pratiques déloyales de travail – Représentation inéquitable (article 187)
- **6** Autre

Demandes en vertu de la partie I de la *LRTFP*

La CRTEFP a reçu 265 demandes liées à la partie I de la *LRTFP*. Elles portaient sur des domaines comme les demandes de postes de direction et de confiance et celles liées aux accréditations, aux révocations de l'accréditation syndicale ou à la relève.

Cela représente une légère diminution par rapport à la moyenne de 305 demandes reçues au cours des trois derniers exercices. La majorité (95 %) des demandes reçues en 2016-2017 visaient des ordonnances en vue de déclarer des postes de direction ou de confiance. Les demandes reçues au cours de l'année visée par le rapport représentent 13 % des affaires reçues en 2016-2017.

Figure 5 – Types de demandes



- **4** Demande d'accréditation (articles 54 et 59)
- **1** Détermination de l'appartenance (article 58)
- **253** Demande visant les postes de direction ou de confiance (article 71)
- **1** Consentement pour intenter une poursuite (article 205)
- **6** Examen des ordonnances et des décisions (paragraphe 43(1))

Nous avons également reçu au cours du présent exercice trois demandes d'accréditation, qui étaient toutes liées aux activités policières ou aux membres civils de la GRC, comme suit :

Nature de la demande	Date de présentation	Unité de négociation proposée	État
Demande d'accréditation déposée en vertu de l'art. 23 de la *LRTFP*	9 déc. 2016	Tous les membres civils de la GRC du sous-groupe professionnel de soutien responsable de l'application de la loi – exploitation des télécommunications (LES-TO).	À la fin de l'exercice, une audience a été fixée pour aborder les aspects suivants de la demande, mais elle n'a pas encore eu lieu : • la question de savoir si le demandeur est une « organisation syndicale » ou un « regroupement d'organisations syndicales »; • la question de savoir si le représentant du demandeur a été dûment autorisé pour présenter la demande; • quelle unité de négociation est appropriée aux fins de la négociation collective; • quels postes ont des fonctions de direction et de confiance.

Demande d'accréditation déposée en vertu de l'art. 23 de la *LRTFP*	19 janv. 2017	Tous les employés du Conseil du Trésor du Canada du sous groupe professionnel Soutien aux opérations policières – Opérations des télécommunications (PO-TCO).	Une audience de portée semblable à celle de la première demande sera proposée.
Demande d'accréditation déposée en vertu de l'art. 23 de la *LRTFP*	28 mars 2017	a) Tous les membres civils de la GRC du sous-groupe professionnel de soutien responsable de l'application de la loi – préposés à l'écoute (LES-TO); b) tous les employés du Conseil du Trésor du Canada du sous groupe professionnel Soutien aux opérations policières – Monitorage et analyse des interceptions (PO IMA).	

La Commission a également tenu un vote lié à une demande de révocation de l'accréditation d'un agent négociateur au cours du présent exercice. Cette affaire n'est toujours pas réglée.

Veuillez consulter l'annexe 2 pour obtenir des renseignements sur les affaires selon les parties de la *LRTFP*.

La CRTEFP a prévu 416 audiences liées au mandat des relations de travail. Parmi celles-ci, 128 (31 %) ont été remises en raison de divers facteurs, comme la non-disponibilité des parties ou des témoins ou la reprise d'un dialogue entre les parties sur les questions en litige. Pour les autres cas pour lesquels une audience avait été fixée, 27 (6 %) ont été réglés et 99 (24 %) ont été retirés. La Commission n'a pas les données au sujet des plaignants qui ont retiré leurs plaintes après les avoir présentées. De plus, 10 des 416 audiences fixées ont fait l'objet d'une médiation ou d'un arbitrage et elles ont entraîné un règlement.

Au cours du dernier exercice, la Commission a rendu 89 décisions en vertu de son mandat des relations de travail, ce qui est identique au nombre de décisions rendues pendant l'exercice précédent.

Services de règlement des conflits

Les Services de règlement des conflits (SRC) du Secrétariat de la CRTEFP offrent des services de médiation en vue de soutenir le mandat de la Commission dans le contexte des négociations collectives et des griefs, conformément à l'article 14 de la *LRTFP* :

- l'appui apporté aux parties dans le cadre de la négociation et du renouvellement des conventions collectives;
- l'appui apporté aux parties dans le cadre de la gestion des relations qui découlent de leur mise en œuvre;
- la médiation relative aux affaires prévues par la *LRTFP*, principalement les griefs;
- l'appui apporté au président dans le cadre de l'exercice des fonctions que lui confère cette loi en ce qui concerne la négociation collective.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

La demande de services offerts par les SRC du Secrétariat de la CRTEFP fluctue habituellement directement en fonction du cycle de négociation collective de la fonction publique fédérale. La nature exceptionnelle de la ronde actuelle des négociations a entraîné une augmentation du volume et du type de services demandés au cours du dernier exercice.

Afin de mieux comprendre la nature exceptionnelle de cette ronde, un certain contexte est nécessaire. En décembre 2013, avant cette dernière ronde de négociation, le gouvernement précédent a adopté le projet de loi C-4, *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, qui a introduit une série de modifications fondamentales à la *LRTFP*. Un certain nombre de ces modifications a eu une incidence directe sur l'équilibre historique de la négociation collective dans la fonction publique fédérale, y compris retirer la capacité de l'agent négociateur à choisir le processus de règlement des conflits, faire de la conciliation ou de la grève l'option par défaut et limiter l'accès à l'arbitrage, donner à l'employeur l'entière discrétion quant au processus d'établissement de services essentiels et prévoir de nouveaux facteurs prépondérants que les conseils d'arbitrage ou les commissions de l'intérêt public doivent prendre en considération au moment de rendre leurs décisions ou rapports.

Les changements au cadre législatif en vertu duquel les négociations ont alors été entreprises, combiné aux questions quant à la refonte du régime de congé de maladie, ont entraîné un ensemble de circonstances très difficiles. Les négociations se sont éternisées, mais peu de progrès ont été réalisés. À la suite de l'élection de 2015, le nouveau gouvernement a communiqué son intention d'abroger les aspects litigieux du projet de loi C4, y compris les modifications susmentionnées touchant la négociation collective. Le 3 juin 2016, le président du Conseil du Trésor a écrit aux dirigeants des agents négociateurs pour confirmer ses intentions législatives et prévoir des mesures provisoires conçues pour rétablir, dans la mesure du possible, le cadre en place avant le projet de loi C-4.

La communication des intentions législatives du gouvernement et ses actions subséquentes ont permis de créer un meilleur climat à la table de négociation, même s'il demeurait des défis.

À compter de l'automne 2016, la Commission a reçu un certain nombre de demandes de services de médiation. On lui a également demandé d'aider les parties à préparer leur réponse pour avoir accès à un mode substitutif de règlement des conflits rarement utilisé qui est prévu à l'article 182 de la *LRTFP*. Dans sa lettre du 3 juin 2016, le président du Conseil du Trésor a indiqué que le Conseil du Trésor accepterait de permettre l'accès à l'article 182, qui donne aux parties la possibilité de convenir de renvoyer à toute personne admissible, pour décision définitive et sans appel, toute question concernant les conditions d'emploi. Ce processus a été appelé une conciliation exécutoire. Exceptionnellement cette année, les SRC ont aidé plusieurs parties à élaborer leur cadre de conciliation exécutoire et ont administré un renvoi à la conciliation exécutoire – l'audience se déroulera au cours du prochain exercice.

Au cours de ce dernier exercice, la Commission a répondu aux demandes de médiation liées à neuf unités de négociation. La Commission a donné priorité à la négociation collective et a pris les mesures nécessaires pour répondre rapidement aux demandes. À la fin de l'exercice, des séances de médiation avaient eu lieu pour huit des neuf unités de négociation, ce qui a fait en sorte que dans sept cas, l'agent négociateur et l'employeur ont été en mesure de parvenir à une entente provisoire. Ces ententes visaient environ 105 000 fonctionnaires et ont joué un rôle important dans l'établissement des tendances de règlement dans la fonction publique. Dans l'autre médiation, les parties ont par la suite demandé de passer à la conciliation officielle.

L'unité des SRC coordonne les deux processus officiels de règlement des conflits prévus par la *LRTFP* lorsque la négociation collective se trouve dans une impasse. La conciliation nécessite la nomination, par le ministre, d'une commission de l'intérêt public (CIP) afin d'aider les parties au moyen de la formulation de recommandations non contraignantes. Le rapport sur les recommandations de la CIP est une exigence préalable clé lorsqu'un agent négociateur veut obtenir le droit reconnu par la loi de déclencher une mesure de grève. La deuxième option est l'arbitrage. Dans ce cas, la présidente de la CRTEFP nomme un conseil d'arbitrage qui a le pouvoir de rendre une décision définitive et contraignante.

Deux demandes de création de CIP ont été reportées de l'année précédente. Dans un cas, les parties ont accepté de modifier le mode de règlement des conflits et ont choisi la création d'un conseil d'arbitrage composé d'un seul membre. Le conseil a été créé et les parties sont parvenues à une entente provisoire avec l'aide de l'arbitre de différends. Par conséquent, aucune décision n'a été rendue. Dans le deuxième cas, le président de la CIP a déclaré que les parties avaient conclu une entente provisoire à l'audience.

La Commission a reçu trois nouvelles demandes de création de CIP, qui aura lieu au cours du prochain exercice. Les SRC ont continué de surveiller étroitement les activités de négociation collective afin de s'assurer qu'ils étaient prêts à répondre à la hausse du nombre des demandes de services dans cet environnement, tout en offrant des niveaux de service dans la médiation de griefs et de plaintes.

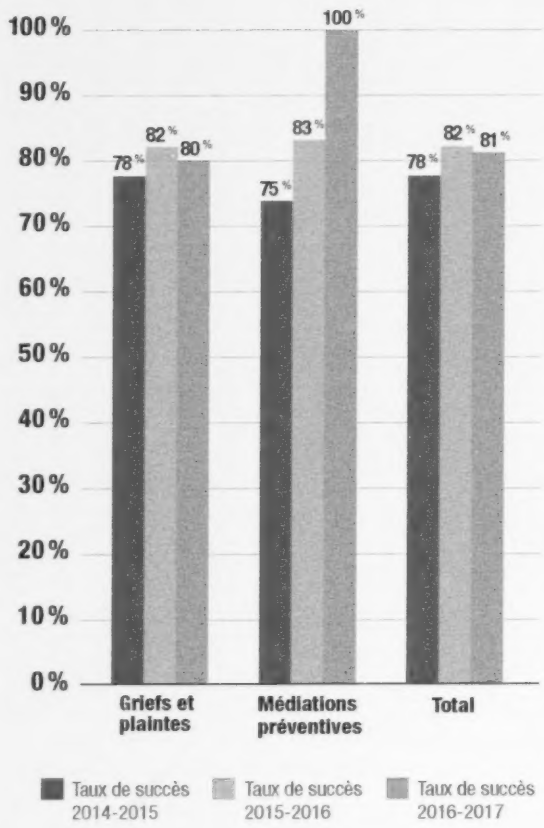
Médiation de plaintes en vertu de la partie I et de griefs en vertu de la partie II de la *LRTFP*

Les parties dont la CRTEFP est saisie de l'affaire peuvent choisir la médiation comme mécanisme de règlement des questions qui sous-tendent leurs griefs ou leurs plaintes renvoyés à l'arbitrage. Comme l'indiquent les figures 3A et 3B, une gamme de domaines peuvent faire l'objet de la médiation. La médiation est un processus volontaire et confidentiel qui donne aux parties la possibilité de trouver leurs propres solutions aux questions en litige. Le processus est animé par un tiers impartial qui n'a pas de pouvoir décisionnel et son résultat ne crée aucun précédent.

En 2016-2017, 86 médiations pour des griefs et des plaintes ont eu lieu, ce qui représente une augmentation comparativement aux deux dernières années. Même si de nombreux facteurs peuvent avoir une incidence sur le nombre de médiations effectuées au cours d'un exercice, les SRC ont mis en œuvre de nouvelles pratiques pour fixer les médiations et nommer les médiateurs qui ont pour but d'accroître le nombre de médiations effectuées au cours d'une année pour les dossiers déjà renvoyés à la Commission. Par conséquent, 86 griefs et plaintes ont fait l'objet d'une médiation cette année comparativement à 72 et à 79 au cours des deux dernières années, respectivement.

Pendant la période visée par le rapport, les parties ont réussi à conclure des accords dans 82 % des cas, ce qui a mené au règlement de 181 dossiers à la CRTEFP. La figure 6 montre que le taux de réussite des parties à la médiation a été plutôt stable, se maintenant à 80 % au cours des trois dernières années. Il convient de noter que la réussite du taux de règlement peut avoir une incidence bien au-delà des affaires déjà renvoyées à l'arbitrage à la Commission. Les affaires qui ont été réglées avec succès ont également mené au règlement de 50 griefs qui n'avaient pas été encore renvoyés à la Commission, ainsi que de 15 plaintes dont était saisie la CCDP. La médiation en tant que processus s'est avérée une réussite pour régler bon nombre de différends présentés à la Commission.

Figure 6 – Taux de règlement par médiation
Comparaison entre l'exercice 2016-2017 et les deux exercices précédents



Les figures 7A et 7B fournissent une ventilation des types de dossiers qui ont été réglés à l'étape de la médiation. Quatre types de dossiers ont été

abordés à l'étape de la médiation, à savoir les griefs individuels, les griefs de principe, les plaintes et l'exclusion des postes de direction et de confiance. La majorité des dossiers réglés était des griefs individuels. La figure 7B donne un aperçu de ces types de griefs. Pour ce qui est des plaintes, la majorité concernait des pratiques déloyales de travail et le devoir de représentation équitable. Une seule plainte était visée par le *CCT*.

Figure 7A – Types de dossiers réglés à la médiation

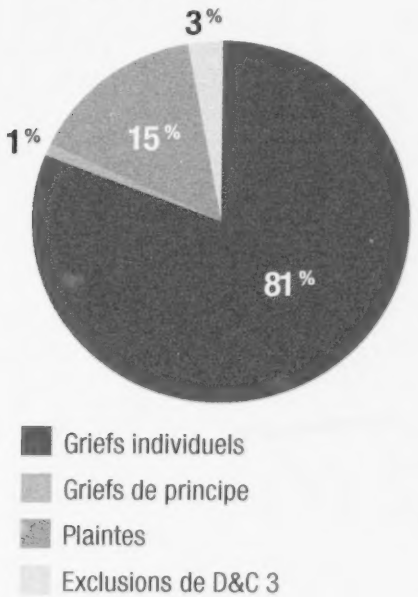
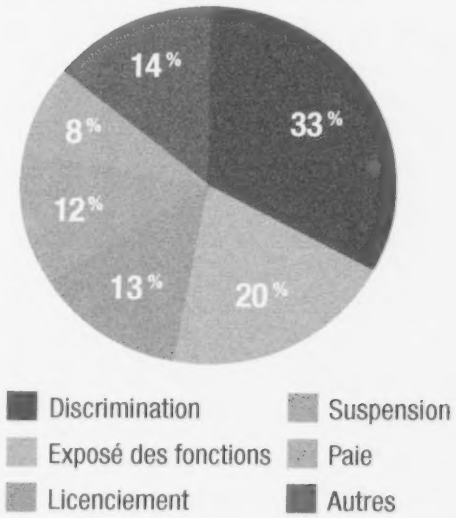


Figure 7B – Types de griefs individuels réglés à la médiation



Au cours de la dernière année, les SRC ont également collaboré étroitement avec les parties pour aider au règlement de certains cas dont était saisie la Commission sans passer à une médiation officielle. Ces interventions ont entraîné le retrait de 45 griefs et le règlement de 181 dossiers au moyen de la médiation.

Médiation préventive

Dans des circonstances exceptionnelles, la Commission offre des services de médiation préventive afin d'aider les parties à régler des griefs qui pourraient éventuellement être renvoyés à l'arbitrage. Au cours de l'année, quatre médiations préventives ont été effectuées, et les parties se sont entendues dans chaque cas. En conséquence, on a empêché le renvoi possible de cinq griefs à la Commission.

TROISIÈME PARTIE :

Activités en vertu de la *LEFP*

Plaintes

La CRTEFP reçoit les quatre catégories de plaintes suivantes en vertu de la *LEFP* :

- la nomination interne (article 77) :
  - l'alinéa 77(1)a) porte sur un abus de pouvoir de la part de la Commission de la fonction publique (la CFP) ou de l'administrateur général dans l'exercice de leurs attributions respectives au titre du paragraphe 30(2),
  - l'alinéa 77(1)b) porte sur un abus de pouvoir de la part de la CFP du fait qu'elle a choisi un processus de nomination interne annoncé ou non annoncé,
  - l'alinéa 77(1)c) porte sur l'omission de la part de la CFP d'évaluer le plaignant dans la langue officielle de son choix, en contravention du paragraphe 37(1);
- la mise en disponibilité (article 65);
- la révocation d'une nomination (article 74);
- l'omission d'appliquer correctement une mesure ordonnée par la CRTEFP (article 83).

En 2016-2017, la CRTEFP a reçu 736 plaintes de dotation, ce qui représente une augmentation importante au cours des 6 derniers exercices. Par exemple, en 2015-2016, 143 plaintes liées à un processus non annoncé ont été reçues, alors qu'en 2016-2017, 344 plaintes de cette nature ont été reçues, ce qui correspond à une augmentation de 140 %. Cette augmentation importante peut être attribuée en partie à la « Nouvelle orientation en dotation » de la CFP, qui est entrée en vigueur le 1er avril 2016, dans le but de simplifier la dotation, tout en veillant à ce qu'elle demeure fondée sur le mérite et qu'elle ne soit pas partisane, et de permettre aux organisations d'adapter leurs besoins particuliers, le tout dans l'esprit de la *LEFP*.

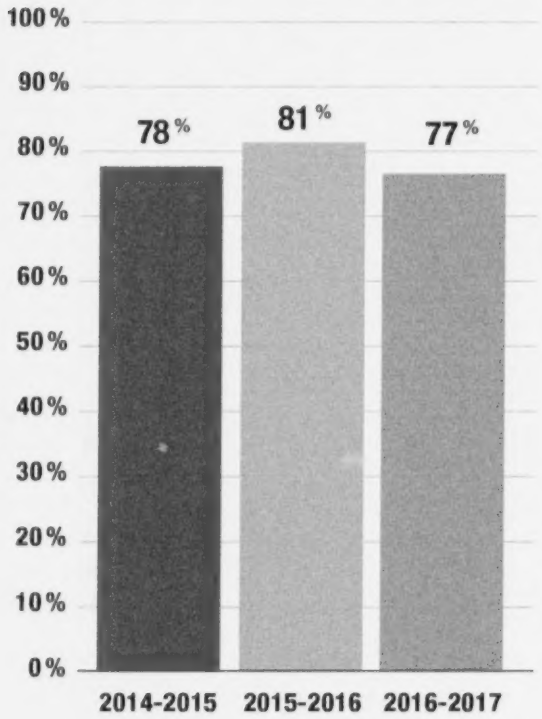
Au cours du dernier exercice, la CRTEFP a fermé 668 dossiers de dotation, ce qui correspond à une augmentation de 50 % du nombre de dossiers fermés comparativement à l'année précédente et ce qui est en lien direct avec le nombre de décisions rendues après une audience. Sur les 88 cas de dotation prévus pour une audience, 27 audiences se sont tenues, ce qui fait que 43 cas ont été fermés et que 6 cas attendaient une décision. Les 61 autres cas (69 %) ont été annulés, y compris 39 cas (44 %) qui ont été reportés et 22 cas (25 %) qui ont été annulés à la suite du retrait des questions après avoir été mis au rôle d'audience par la partie qui l'a déposé – dont 3 ont été retirés à la suite d'une conférence de règlement. Cela représente une augmentation de 4 % dans le nombre de cas annulés comparativement à 2015-2016.

Sur les 682 lettres de décision envoyées l'année dernière, 299 (44 %) étaient liées à des demandes de prolongation et 217 (32 %) étaient liées à des rejets de plaintes.

Médiation des plaintes de dotation

L'article 97 de la *LEFP* prévoit que la Commission peut offrir des services de médiation en vue de régler une plainte. Cette année, la Commission a reçu plus de plaintes de dotation, et plus de séances de médiation ont été tenues. En effet, 132 médiations se sont tenues cette année et, parmi celles-ci, les parties ont conclu un règlement dans 102 cas. En conséquence, 118 dossiers ont été réglés. Le taux de réussite de la médiation en matière de dotation de cette année s'élève à 77 %. Un examen de la figure 8 montre seulement un écart mineur dans le taux de réussite au cours des trois dernières années. Même s'il y a eu une légère diminution dans le nombre de règlements des plaintes de dotation, il convient de mentionner que la plupart des séances de médiation sont considérées comme une réussite si le dialogue facilité entre les parties a mené à une meilleure compréhension de l'affaire entre ces dernières. Parfois, cela peut mener à la diminution du nombre de questions qui seront entendues à l'arbitrage. Il y a toujours des leçons à apprendre des deux côtés, ce qui peut mener à un meilleur environnement de travail, à une communication améliorée entre les parties et une meilleure compréhension du régime de dotation.

Figure 8 – Taux de règlement par médiation
Comparaison entre l'exercice 2016-2017 et les deux exercices précédents



Transparence et protection de la vie privée

La Commission se conforme au principe de transparence judiciaire. Elle a inclus sa politique sur la transparence et la protection de la vie privée sur son site Web pour que les intervenants comprennent la portée de ce principe sur son travail. Comme pratique exemplaire, la Commission inclut également un examen de sa politique sur la transparence et la protection de la vie privée dans son rapport annuel.

Le principe de transparence judiciaire exige que les procédures judiciaires et quasi judiciaires soient tenues dans un forum ouvert. Ce principe est essentiel dans le cadre de la promotion de la primauté du droit et de l'administration de la justice. Il empêche l'abus qui peut survenir lorsqu'une audience est tenue à huis clos. En général, l'identité de la partie ou du témoin est considérée comme essentielle pour appuyer la responsabilité à l'égard du public d'une personne précise et du contenu de son témoignage dans le cadre de la procédure.

De par son statut de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions de relations de travail et d'emploi dans la fonction publique fédérale, la Commission s'apparente beaucoup, dans son fonctionnement, à une cour de justice. Étant liée par le principe constitutionnel de transparence judiciaire, elle tient ses audiences en public, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Par conséquent, la plupart des renseignements qui sont soumis à la Commission font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles à la population par souci de transparence, de reddition de comptes et d'équité.

Le mandat de la Commission est tel que ses décisions peuvent avoir une incidence sur toute la fonction publique et la population canadienne en général. La Commission a une politique sur le principe de transparence judiciaire, qui décrit ses processus et la façon dont elle gère les questions touchant la vie privée : http://pslreb-crtefp.gc.ca/privacy_f.asp.

Au moyen de son site Web, d'avis, de bulletins d'information et d'autres publications, la Commission informe les parties ainsi que la communauté que ses audiences sont ouvertes au public. Les parties qui recourent aux services de la Commission doivent savoir qu'elles s'engagent dans un processus où il est entendu que le différend qui les oppose sera débattu en public et que les décisions rendues par la Commission seront elles aussi publiques. Les parties et leurs témoins sont soumis à l'examen du public lorsqu'ils témoignent devant la Commission; ils sont donc plus enclins à dire la vérité si leur identité est connue. Les décisions de la Commission indiquent le nom des parties et des témoins et fournissent toute information à leur sujet qui est pertinente et nécessaire pour trancher le différend.

Parallèlement, la Commission reconnaît que, dans certains cas, la mention de renseignements personnels au cours d'une audience ou dans une décision écrite peut avoir des répercussions sur la vie de la personne concernée. Des préoccupations liées à la protection de la vie privée surviennent le plus souvent lorsque des aspects de la vie d'une personne deviennent publics. Il peut s'agir de l'adresse domiciliaire de la personne, de son adresse électronique personnelle, de son numéro de téléphone personnel, de sa date de naissance, d'informations financières à son sujet, de son numéro d'assurance sociale, de son numéro de permis de conduire, ou encore de renseignements figurant sur sa carte de crédit ou son passeport. La Commission s'efforce de ne mentionner ce genre de renseignements que s'ils sont pertinents et nécessaires pour trancher le différend.

Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. La Commission donne au public accès à ses décisions conformément au principe de transparence judiciaire.

Les décisions de la Commission sont disponibles en version électronique sur son site Web. Pour parvenir à un juste équilibre entre l'accès du public à ses décisions et les préoccupations relatives à la protection de la vie privée, la Commission a pris des mesures qui empêchent de faire des recherches sur Internet dans le texte intégral des décisions qui sont affichées sur son site Web. Pour ce faire, elle a eu recours au protocole d'exclusion des robots informatiques qui est reconnu par les moteurs de recherche (par exemple, Google et Yahoo). Ainsi, une recherche sur Internet qui porte sur le nom d'une personne mentionnée dans une décision de la Commission ne livrera aucune donnée tirée de la version intégrale des décisions affichées sur le site Web de la Commission.

La politique de la Commission est conforme à la déclaration (http://www.hfatf-fptaf.gc.ca/news-06-26-2009-fr.php) du Forum pour les présidents des tribunaux administratifs fédéraux (entériné par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens) et aux principes énoncés dans le *Protocole concernant l'usage des renseignements personnels dans les jugements* (http://cjc-ccm.gc.ca/cmslib/general/news_pub_techissues_UseProtocol_2005_fr.pdf). Consulter l'annexe 8 pour voir les résumés des principales décisions rendues par la Commission en 2016-2017. Les textes intégraux de toutes les décisions de la Commission sont disponibles sur le site Web : http://pslreb-crtefp.gc.ca/decisions/intro_f.asp.

Coordonnées de l'organisation

Pour toutes demandes de renseignements, y compris la confirmation d'audience, les questions sur la médiation et les questions des médias, veuillez communiquer avec la Commission aux coordonnées indiquées ci-dessous. Nos heures d'ouverture sont de 8 h à 16 h (HNE), du lundi au vendredi. Avant de faire une demande de renseignements, nous vous encourageons à visiter le site Web de la Commission pour en savoir plus sur ses activités.

Courriel : mail.courrier@pslreb-crtefp.gc.ca

Téléphone : 613-990-1800

Sans frais : 866-931-3454

Télécopieur : 613-990-1849

TTY (téléimprimeur) : 866-389-6901

Accès à l'information et protection des renseignements personnels : 613-957-3169

Bibliothèque Jacob Finkelman :
library-bibliotheque@pslreb-crtefp.gc.ca

Adresse :
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6e étage
Ottawa (Ontario)

Adresse postale :
Commission des relations de travail
et de l'emploi dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario)
Canada
K1P 5V2

Annexe 1

Charge de travail totale de la Commission ou des anciennes Commissions : 2014-2015 à 2016-2017

RELATIONS DE TRAVAIL :

Exercice	Reportés d'exercices précédents	Nouveau			Total nouveaux cas	Fermés	Reportés au prochain exercice
		Griefs	Plaintes	Demandes			
2014-2015*	4 537	1 365	73	387	1 825	1 465	4 897
2015-2016	4 897	1 424	50	306	1 780	1 031	5 646
2016-2017	5 646	1 633	47	299	1 979	1 103	6 522

DOTATION :

Exercice	Reportées d'exercices précédents	Nouvelles plaintes	Plaintes fermées	Reportées au prochain exercice
2014-2015*	206	601	604	203
2015-2016	203	595	449	349
2016-2017	349	736	668	417

* Les données de 2014-2015 tiennent compte des charges de travail en vertu de la LRTFP et de la LEFP de l'ancienne CRTFP et du Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) pour la période du 1er avril 2014 au 31 octobre 2014 et de la CRTEFP pour la période du 1er novembre 2014 au 31 mars 2015.

Annexe 2

Affaires présentées en vertu de parties de la *LRTFP*, 2016-2017

Partie I – Relations de travail	Nombre d'affaires
Révision des ordonnances et des décisions (paragraphe 43(1))	6
Demande d'accréditation (articles 54 et 59)	4
Détermination de l'appartenance (article 58)	1
Plaintes	
Plaintes (articles 106 et 107)	5
Pratiques déloyales de travail (articles 185, 186, 188 et 189)	11
Pratiques déloyales de travail – représentation inéquitable (article 187)	25
Autres	6
Postes de direction ou de confiance	
Demandes de postes de direction ou de confiance (article 71)	253
Médiation préventive	4
Demande d'arbitrage (paragraphes 136(1) et (5))	1
Nomination d'un médiateur	9
Demandes de conciliation (paragraphes 161(1) et (4))	3
Consentement pour intenter une poursuite (article 205)	1
Conciliation exécutoire	1
Partie II – Griefs	
Griefs individuels (article 209)	1598
Griefs collectifs (article 216)	7
Griefs de principe (article 221)	29
Dépôt de l'ordonnance à la Cour fédérale (paragraphe 234(1))	1
Partie III – Santé et sécurité au travail	
Représailles en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* (article 240)	4
Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique	
Partie II – Griefs	
Prorogation de délai (article 61)	10
TOTAL	1 979

Annexe 3

Affaires présentées en vertu de parties de la *LEFP*, 2016-2017

Partie 4 – Emploi	Number of matters
Plainte à la Commission pour mise en disponibilité (paragraphe 65(1))	4
Partie 5 – Enquêtes et plaintes relatives aux nominations	
Révocation d'une nomination (article 74)	3
Nominations internes (paragraphe 77(1))	727
Omission d'une mesure corrective (article 83)	2
TOTAL	736

Annexe 4

Plaintes déposées en vertu de la *LEFP* par ministère, 2016-2017

Ministère	Nombre de plaintes reçues en 2016-2017	Pourcentage
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	1	0,1 %
Agence de la santé publique du Canada	5	0,7 %
Agence des services frontaliers du Canada	93	12,6 %
Agence spatiale canadienne	3	0,4 %
Bibliothèque et Archives du Canada	1	0,1 %
Bureau du Conseil privé	2	0,3 %
Bureau du vérificateur général du Canada	1	0,1 %
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	1	0,1 %
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	2	0,3 %
Commission de la fonction publique	1	0,1 %
Commission des libérations conditionnelles du Canada	1	0,1 %
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	1	0,1 %
Gendarmerie royale du Canada	19	2,6 %
Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	13	1,8 %
Ministère de l'Emploi et du Développement social	189	25,7 %
Ministère de l'Environnement	4	0,5 %
Ministère de l'Industrie	31	4,2 %
Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration	28	3,8 %
Ministère de la Défense nationale	74	10,1 %
Ministère de la Justice	9	1,2 %
Ministère de la Santé	26	3,5 %
Ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement	6	0,8 %
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	17	2,3 %

Ministère	Nombre de plaintes reçues en 2016-2017	Pourcentage
Ministère des Anciens Combattants	7	1,0 %
Ministère des Pêches et des Océans	35	4,8 %
Ministère des Ressources naturelles	5	0,7 %
Ministère des Transports	4	0,5 %
Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux	28	3,8 %
Ministère du Patrimoine canadien	2	0,3 %
Office national de l'énergie	2	0,3 %
Pétrole et gaz des Indiens du Canada	2	0,3 %
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1	0,1 %
Secrétariat du Conseil du Trésor	2	0,3 %
Secrétariat du gouverneur général	18	2,4 %
Sécurité publique Canada	2	0,3 %
Service administratif des tribunaux judiciaires	4	0,5 %
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs	1	0,1 %
Service correctionnel du Canada	78	10,6 %
Service des poursuites pénales du Canada	10	1,4 %
Services partagés Canada	1	0,1 %
Statistique Canada	6	0,8 %
TOTAL	736	100 %

Annexe 5

Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions rendues par la CRTEFP, la CRTFP et le TDFP au cours des trois dernières années

Exercice	Décisions rendues[1]	Nombre de demandes	Demandes retirées	Demandes rejetées[2]	Demandes accueillies[2]	Demandes en instance[3]	Appels de demandes en instance[2]
En vertu de la CRTFP et du TDFP							
2012-2013	160	32	5	27	0	0	0
2013-2014	203	37	11	22	3	1	0
Du 1er avril 2014 au 31 octobre 2014	68	17	4	12	1	0	0
TOTAL CRTFP et TDFP	431	86	20	61	4	1	0
En vertu de la CRTEFP							
Du 1er novembre 2014 au 31 mars 2015	30	8	0	6	2	0	0
2015-2016	96	27	7	13	5	2	1
2016-2017	125	20	3	5	1	11	0
TOTAL CRTEFP	251	55	10	24	8	13	1
TOTAL GÉNÉRAL	682	141	30	85	12	14	1

[1] Les décisions rendues ne comprennent pas les cas tranchés au moyen de l'arbitrage accéléré ni les ordonnances d'exclusion de postes de direction rendues par la CRTFP ou la CRTEFP avec le consentement des parties.

[2] La méthodologie a été mise à jour afin d'éviter le dédoublement des données et d'intégrer les résultats des appels réglés dans les statistiques relatives aux demandes rejetées et aux demandes accueillies.

[3] Demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale; ne comprend pas les appels en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.

Remarque : Les données pour les cinq derniers exercices ne sont pas définitives, puisque les demandes de contrôle judiciaire présentées au cours de ces exercices n'ont pas franchi toutes les étapes de la procédure du système judiciaire. Des 141 demandes présentées depuis 2012-2013 (environ 21 % des 682 décisions rendues pendant les cinq années en vertu des anciens tribunaux et de la CRTEFP), environ 12 % ont été accueillies à ce jour (un peu moins de 2 % de l'ensemble des décisions rendues).

Annexe 6

Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et agent négociateur[1]

Lorsque le Conseil du Trésor du Canada est l'employeur :

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant des postes non exclus
Alliance de la Fonction publique du Canada	5	98 437
Association canadienne des agents financiers	1	4250
Association canadienne des employés professionnels	2	13 251
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	70
Association des juristes de justice	1	2 369
Association des pilotes fédéraux du Canada	1	401
Association des professeurs(es) des collèges militaires du Canada	1	169
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 562
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, (C.-B.))	1	655
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Est)	1	616
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 012
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 002
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	6	33 339
UNIFOR	3	284
Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN	1	6 723
TOTAL POUR LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA	27	164 140

[1] Nombre d'unités de négociation et d'employés fournis par l'employeur.

Autres employeurs :

Employeurs distincts	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant des postes non exclus
Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 167
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	2 026
Total	4	6 193
Agence du revenu du Canada (ARC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	27 570
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	11 657
Total	2	39 227
Agence Parcs Canada (APC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 848
Total	1	4 848
Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	13
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	486
Total	2	499
Bureau du vérificateur général du Canada (VGA)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	149
Total	1	149
Centre de la sécurité des télécommunications (CST)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	2 160
Total	1	2 160
Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	732
Total	1	732
Commission de la capitale nationale (CCN)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	336
Total	1	336

Autres employeurs :

Employeurs distincts	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant des postes non exclus
Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	192
Total	2	192
Conseil national de recherches Canada (CNRC)		
Association des employés du Conseil de recherches (AECR)	6	1 564
Institut professionnel de la fonction publique	4	1 513
Total	10	3 077
Office national de l'énergie (ONE)		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	448
Total	1	448
Office national du film (ONF)		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	148
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	81
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4835 – Syndicat général du cinéma et de la télévision (SGCT)	1	96
Total	5	325
Opérations des enquêtes statistiques (OES)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	1 923
Total	2	1 923
Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP-FC)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	679
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce	12	568
Total	22	1 247
Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	109
Total	1	109
TOTAL POUR LES EMPLOYEURS DISTINCTS	56	61 465
TOTAL POUR LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA	27	164 140
TOTAL POUR TOUS LES EMPLOYEURS	83	225 605

Annexe 7

Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur[1]

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant des postes non exclus
Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)	27	131 109
Association canadienne des agents financiers (ACAF)	1	4 600
Association canadienne des employés professionnels (ACEP)	*2	*12 708
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ACECMGF)	1	50
Association des employés du Conseil de recherches (AECR)	6	1 604
Association des juristes de justice (AJJ)	1	2 608
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)	1	382
Association des professeurs(es) des collèges militaires du Canada (APCMC)	*1	*190
Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE)	1	1 550
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) (CMTCMGF-Esq.)	1	750
Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral Est (CMTCMGF-E)	*1	*709
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 (FIOE)	*1	*1 114
Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC)	1	1 036
Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)	18	51 852
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656 (SCFP)	*2	*80
Syndicat général du cinéma et de la télévision (SGCT) – SCFP 4835	*1	*102

[1] Nombre d'unités de négociation et d'employés fourni par les agents négociateurs.

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant des postes non exclus
Unifor, section locale 2182	1	250
Unifor, section locale 5454 (Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTE))	1	6
Unifor, section locale 87-M	**1	**27
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 175 (UTAC 175)	4	217
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 832 (UTAC 832)	1	62
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 864 (UTAC 864)	3	183
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 1400 (UTAC 1400)	*1	*4
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 401 (UTAC 401)	1	70[2]
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 1518 (UTAC 1518)	2	79
Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN (UCCO-SACC-CSN)	1	6 865
TOTAL	82	218 839

[1] Nombre d'unités de négociation et d'employés fourni par les agents négociateurs.

[2] Selon la saison, le nombre peut varier entre 30 et 70 employés.

Remarque : Le total indiqué à l'annexe 7 n'équivaut pas au total indiqué à l'annexe 6 (du Conseil du Trésor et des autres employeurs) parce que les employés inclus à l'annexe 6 n'étaient pas représentés par un agent négociateur ou n'étaient pas inclus dans le calcul de ce tableau.

* Le nombre indiqué est celui du 31 mars 2014.

** Le nombre indiqué est celui du 31 mars 2013.

Annexe 8

Résumés de décisions rendues par la CRTEFP

Chaque année, la Commission rend de nombreuses décisions. De plus, la Cour d'appel fédérale rend des décisions sur des questions dont a été saisie la Commission et qui ont fait l'objet d'un contrôle judiciaire. Voici des résumés représentatifs de décisions de jurisprudence clés du présent exercice.

Relations de travail

LICENCIEMENT

Pendant l'année à l'étude, la Cour d'appel fédérale a rendu les trois décisions suivantes en ce qui concerne les décisions de la Commission portant sur la révocation de la cote de fiabilité : *Canada (Attorney General) v. Grant, Bergey v. Canada (Attorney General)* et *Canada (Procureur général) c. Féthière*.

Canada (Attorney General) v. Grant

Dans *Canada (Attorney General) v. Grant*, 2017 FCA 10, la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision de la Commission rendue dans *Grant c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2016 CRTEFP 37.

Mme Grant a occupé plusieurs postes à l'un des postes frontaliers de l'Agence des services frontaliers du Canada en Ontario. Après avoir fait enquête sur plusieurs allégations d'inconduite de Mme Grant, l'administrateur général a d'abord suspendu sa cote de fiabilité puis l'a révoquée, sa cote de fiabilité étant une condition obligatoire de son emploi. Il a par la suite mis fin à son emploi. Mme Grant a présenté des griefs puis les a renvoyés à l'arbitrage, en vertu du sous alinéa 209(1)c)(i) et de l'alinéa 209(1)b) de la *LRTFP*. L'administrateur général s'est opposé à la compétence de la Commission, faisant valoir que Mme Grant contestait des mesures administratives.

Comme l'administrateur général avait invoqué la perte de la cote de fiabilité de Mme Grant pour mettre fin à son emploi, la Commission avait conclu qu'elle avait compétence en vertu du sous alinéa 209(1)c)(i) de la *LRTFP*, qui aborde la rétrogradation ou le licenciement aux termes de la *LGFP* pour rendement insuffisant ou toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite.

La Commission s'est penchée sur la question de savoir si la suspension et la révocation de la cote de fiabilité constituaient un motif de licenciement et en particulier si ces décisions étaient fondées sur des faits qui les appuyaient logiquement. Elle a conclu que la révocation de la cote de fiabilité de Mme Grant puis son licenciement étaient un subterfuge. La preuve n'a pas établi de réelles préoccupations en matière de sécurité, mais plutôt une inconduite perçue. Subsidiairement, la Commission a conclu que la suspension et la révocation de la cote de fiabilité de Mme Grant et le licenciement

de cette dernière étaient des mesures disciplinaires déguisées qui étaient visées par l'alinéa 209(1)b) de la *LRTFP*, soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire. La Commission a accueilli les griefs et ordonné la réintégration de Mme Grant.

À l'occasion du contrôle judiciaire, la Cour d'appel fédérale a refusé de traiter de la compétence de la Commission en vertu du sous alinéa 209(1)c)(i) de la *LRTFP* pour examiner le bien-fondé des décisions de suspendre et de révoquer la cote de sécurité de Mme Grant et de mettre fin à son emploi. La Cour a fait remarquer que la Commission avait également conclu que ces décisions étaient des mesures disciplinaires déguisées. Cette conclusion subsidiaire relevait clairement de la compétence de la Commission. La Cour a conclu que la preuve dont était saisie la Commission appuyait la conclusion selon laquelle la suspension et la révocation de la cote de fiabilité de Mme Grant et le licenciement de cette dernière ne reposaient sur aucun motif.

Bergey v. Canada (Attorney General)

Dans *Bergey v. Canada (Attorney General)*, 2017 FCA 30, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de la Cour fédérale dans *Bergey c. Canada (Procureur général)*, *2015 CF 617*, qui avait confirmé la décision d'une arbitre de grief dans *Bergey c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada) et Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)*, 2013 CRTFP 80.

Mme Bergey travaillait comme commis à l'un des détachements de la GRC en Colombie Britannique. Sa vie au travail s'est détériorée et ses relations avec la direction et ses collègues sont devenues tendues. Alors qu'elle était en congé de maladie, l'administrateur général a suspendu et révoqué sa cote de fiabilité approfondie, qui était une condition obligatoire de son emploi; il l'a suspendue en attendant l'établissement de son statut d'emploi; il a mis fin à son emploi. Mme Bergey a présenté des griefs puis les a renvoyés à l'arbitrage, en vertu de l'alinéa 209(1)b) (une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire) et du sous alinéa 209(1)c)(i) (une rétrogradation ou un licenciement en vertu de la *LGFP* pour rendement insuffisant ou toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite) de la *LRTFP*. L'administrateur général a contesté la compétence de l'arbitre de grief quant à la suspension et à la révocation de la cote de fiabilité approfondie de Mme Bergey et au licenciement de cette dernière, faisant valoir que ces décisions étaient des mesures administratives.

L'arbitre de grief a conclu que sa compétence quant à la suspension et à la révocation de la cote de fiabilité approfondie de Mme Bergey dépendait de la question de savoir si ces décisions étaient des mesures disciplinaires ou administratives empreintes de mauvaise foi ou si elles ne respectaient pas le principe d'équité procédurale. Toutefois, elle a conclu qu'elle ne pouvait pas évaluer le caractère raisonnable de ces mesures. L'arbitre de grief a conclu qu'il s'agissait de mesures administratives fondées sur des préoccupations légitimes en matière de sécurité de bonne foi et qu'il ne s'agissait pas de stratagèmes, de supercheries ou de camouflage. Elle a également conclu que ces mesures respectaient l'équité procédurale. Elle a accueilli l'objection de l'administrateur général relativement à sa compétence quant à la suspension et à la révocation de la cote de fiabilité approfondie de Mme Bergey.

L'arbitre de grief a également conclu que sa compétence quant à la suspension de Mme Bergey en attendant l'établissement de son statut d'emploi

était conditionnelle à une conclusion de l'existence d'une mesure disciplinaire en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *LRTFP*. Selon elle, la suspension était une mesure administrative qui n'était pas motivée par l'intention d'imposer une mesure disciplinaire à Mme Bergey ou de la punir ou qui était empreinte de mauvaise foi. En outre, Mme Bergey n'avait pas établi que cette décision ne respectait pas le principe d'équité procédurale. L'arbitre de grief a refusé d'exercer sa compétence sur le grief.

L'arbitre de grief a estimé qu'elle avait compétence en vertu du paragraphe 229(1) de la *LRTFP* afin de déterminer si le licenciement de Mme Bergey reposait sur un motif valable, soit pour des raisons disciplinaires ou autres. L'arbitre de grief a conclu que l'administrateur général avait démontré qu'il avait un motif pour mettre fin à l'emploi de Mme Bergey, puisqu'une cote de fiabilité approfondie était une condition obligatoire de son emploi et qu'aucun élément de preuve n'avait été présenté pour établir que la décision de l'administrateur général était empreinte de mauvaise foi ou qu'elle ne respectait pas le principe d'équité procédurale. L'arbitre de grief a rejeté ce grief.

Dans le cadre du contrôle judiciaire, la Cour fédérale a confirmé que la conclusion de l'arbitre de grief quant à la compétence était raisonnable. La Cour a également conclu que le rejet par l'arbitre de grief du grief concernant le licenciement de Mme Bergey était logique. En appel, la Cour d'appel fédéral a déclaré que les questions en litige concernaient la portée de la protection contre licenciement non justifié fournie aux employés en vertu de la *LRTFP* d'un côté et d'un autre côté la capacité des employeurs de la fonction publique de licencier des employés pour des raisons de sécurité, mettant ainsi leur décision à l'abri des examens pour motif valable.

Pour trancher ces questions, la Cour d'appel fédérale a examiné 25 années de modifications législatives apportées à la *LRTFP* (et à son prédécesseur, l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*), à la *LEFP* et à la *LGFP*. La Cour a fait remarquer que tous les licenciements des employés nommés pour une période indéterminée de l'administration publique centrale devraient maintenant être faits pour un motif valable. La Cour a également fait remarquer que les politiques de la GRC prévoyaient que Mme Bergey pouvait contester la suspension et la révocation de sa cote de fiabilité approfondie en vertu de la procédure de règlement des griefs prévue par la *LRTFP*.

La Cour d'appel fédérale a examiné les précédents pertinents et a prévenu qu'il faut interpréter l'ancienne jurisprudence établie selon les anciennes versions de la loi avec prudence. La Cour a fait remarquer que si la Commission décide que les actions de l'employeur constituent une mesure disciplinaire déguisée, elle doit examiner ce qui s'est produit et décider si l'employeur avait un motif pour imposer la sanction. La Cour n'a pas abordé la conclusion de l'arbitre de grief selon laquelle elle n'avait pas compétence pour évaluer le caractère raisonnable des décisions de suspendre puis de révoquer la cote de fiabilité approfondie de Mme Bergey, parce que cette dernière n'avait pas soulevé la question en appel, [traduction] « même si un tel argument pourrait être un bon fondement pour écarter la décision de l'arbitre de grief ». La Cour a ajouté que l'arbitre de grief pouvait avoir commis une erreur en invoquant une jurisprudence antérieure aux dispositions législatives actuellement applicables.

La Cour d'appel fédérale a conclu que l'arbitre de grief avait mal interprété ce qui constituait une mesure disciplinaire. Elle a fait remarquer que l'administrateur général avait reconnu qu'il avait fait marche arrière après avoir entamé le processus

disciplinaire pour se pencher sur le comportement de Mme Bergey, préférant recourir à son processus d'examen relatif à la sécurité pour mettre fin à son emploi. La seule conclusion raisonnable dans ce cas était que la suspension et la révocation de la cote de fiabilité approfondie de Mme Bergey, la suspension en attendant l'établissement de son statut d'emploi et son licenciement étaient réellement des mesures disciplinaires déguisées. La Cour a conclu que la décision de l'arbitre de grief avait privé Mme Bergey de son droit prévu par la *LRTFP* de voir ces décisions révisées pour motif valable.

La Cour d'appel fédérale a renvoyé tous les griefs à la Commission pour une nouvelle décision conformément aux motifs de la Cour, en précisant que la Commission n'avait pas besoin d'aborder la question de savoir si Mme Bergey avait fait l'objet de mesures disciplinaires déguisées. La Cour a ordonné à la Commission d'établir si l'administrateur général avait un motif pour suspendre et révoquer le statut de fiabilité de Mme Bergey, de la suspendre en attendant une décision sur son statut d'emploi et de mettre fin à son emploi puis d'envisager un redressement approprié, le cas échéant.

Canada (Procureur général) c. Féthière

Dans Canada *(Procureur général) c. Féthière*, la Cour d'appel fédérale a maintenu la décision de la Commission dans *Féthière c. Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)*, 2016 CRTEFP 16.

M. Féthière travaillait pour la GRC comme commis au bureau de Québec du Centre opérationnel de lutte contre le télémarketing frauduleux. En raison de la conduite de M. Féthière à l'extérieur du lieu de travail et en dehors des heures de travail, l'administrateur général a suspendu sa cote de fiabilité, qui était une condition de son emploi; l'a suspendu de ses fonctions en attendant le déroulement d'une enquête; a révoqué sa cote de fiabilité; l'a licencié. M. Féthière a présenté des griefs contre ces actions et les a renvoyés à l'arbitrage. L'administrateur général s'est opposé à la compétence de la Commission d'entendre les griefs, faisant valoir qu'ils étaient liés à des mesures administratives qui ont mené au licenciement. L'administrateur général s'est également opposé à la compétence de la Commission d'établir s'il avait des motifs pour révoquer la cote de fiabilité de M. Féthière.

La Commission a conclu qu'elle avait compétence pour se pencher sur la suspension de la cote de fiabilité de M. Féthière puisque cette mesure n'était pas justifiée par les risques de sécurité invoqués par l'administrateur général, mais qu'il s'agissait plutôt d'une mesure disciplinaire déguisée. La Commission a également conclu qu'elle avait compétence pour se pencher sur la suspension de M. Féthière de ses fonctions, puisque cette mesure était fondée sur la suspension de son statut de fiabilité qui, en soi, était une mesure disciplinaire déguisée. La Commission a accueilli ces griefs.

La Commission a également conclu qu'elle avait compétence pour se pencher sur la révocation de la cote de fiabilité de M. Féthière puisque cette mesure n'était pas justifiée par les risques de sécurité invoqués par l'administrateur général, mais qu'il s'agissait plutôt d'une mesure disciplinaire déguisée. La Commission a accueilli ce grief.

Enfin, la Commission a conclu qu'elle avait pleine compétence en vertu des alinéas 209(1)b) et c) de la *LRTFP* pour décider si le licenciement de M. Féthière reposait sur des motifs valables. Elle a plutôt conclu qu'il était fondé sur un faux prétexte. La Commission a accueilli ce grief.

À l'occasion du contrôle judiciaire, la Cour d'appel fédérale a confirmé la compétence de la Commission en vertu de l'alinéa 209(1)c) de la *LRTFP* pour établir si l'administrateur général avait un motif pour révoquer la cote de fiabilité, qui a été invoquée au soutien du licenciement de M. Féthière. Selon le paragraphe 12(3) de la *LGFP*, la Cour a conclu que « [...] pour déterminer s'il existe un motif, la Commission doit nécessairement examiner la cause alléguée du licenciement ». La Cour a conclu que les conclusions de la Commission sur la compétence étaient conformes à l'esprit de la *LRTFP* et de la *LGFP*.

La Cour d'appel fédéral était également d'avis que les conclusions de la Commission étaient raisonnables, à savoir que la suspension de la cote de fiabilité de M. Féthière, la suspension de ses fonctions pendant l'enquête et la révocation de sa cote de fiabilité étaient des mesures disciplinaires déguisées.

Enfin, la Cour d'appel fédérale a refusé de se prononcer sur les questions de savoir si la conduite de M. Féthière était répréhensible et si elle justifiait son licenciement puisqu'elles n'ont pas été abordées par la Commission.

Heyser v. Deputy Head (Department of Employment and Social Development)

Pendant l'année à l'étude, la Cour d'appel fédérale a également entendu la demande de contrôle judiciaire d'une décision de l'arbitre de grief dans *Heyser c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social) et Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2015 CRTEFP 70, dans le dossier numéro A 381-15 de la Cour d'appel fédérale.

La décision de l'arbitre de grief se trouve aux pages 31 et 32 du Rapport annuel 2015-2016 de la Commission.

La décision de la Cour d'appel fédérale sur le contrôle judiciaire était toujours en délibéré à la fin de l'année à l'étude.

RENVOI EN COURS DE STAGE

Canada (Procureur général) c. Dyson, 2016 CAF 125

Pendant l'année à l'étude, la Cour d'appel fédérale a entendu une demande de contrôle judiciaire d'une décision de la CRTEFP dans *Dyson c. Administrateur général (ministère des Pêches et des Océans)*, 2015 CRTEFP 58. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été renvoyé en cours de stage. L'arbitre de grief a conclu qu'il avait compétence pour entendre l'affaire, il a accueilli le grief et a réintégré le fonctionnaire s'estimant lésé dans son poste. La décision de la CRTEFP se trouve aux pages 30 et 31 de son Rapport annuel 2015-2016.

Le procureur général du Canada a présenté une demande de contrôle judiciaire. Il a fait valoir que l'arbitre de grief avait outrepassé sa compétence et commis une erreur lorsqu'il a conclu que l'employeur avait agi de mauvaise foi et que le licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas fondé sur une insatisfaction de bonne foi quant à son aptitude. La Cour d'appel fédérale a conclu que le droit est clair puisqu'il permet à un arbitre de grief qui est saisi d'un tel grief d'examiner la question afin de déterminer si l'affaire est réellement ce qu'elle semble être. Selon la Cour, en raison de l'absence d'éléments de preuve et de faits fournis par l'employeur, il était raisonnable pour l'arbitre de grief de conclure que l'employeur avait agi de mauvaise foi. Ce faisant, l'arbitre de grief avait exercé sa compétence.

Par conséquent, la demande de contrôle judiciaire a été rejetée.

LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE

La décision *Sather c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2015 CRTEFP 45, a été examinée dans le rapport annuel de l'année dernière. L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait sexuellement agressé une collègue, ce qui contrevenait au code disciplinaire de l'employeur puisqu'il s'agissait d'un acte de harcèlement, sexuel ou autre, et que le renvoi du fonctionnaire s'estimant lésé était donc justifié. Dans sa conclusion, l'arbitre de grief a fait remarquer que même si une partie du témoignage de la collègue n'était pas crédible, son témoignage selon lequel elle n'a pas consenti à avoir des relations sexuelles avec le fonctionnaire s'estimant lésé était crédible. L'arbitre de grief a également tiré une conclusion négative du fait que le fonctionnaire s'estimant lésé a omis de témoigner.

Dans *Sather c. Canada (Service correctionnel)*, 2016 CAF 149, la Cour d'appel fédérale a rejeté une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre de grief. La Cour a conclu que l'évaluation de la preuve par l'arbitre de grief était raisonnable. Elle a rejeté l'argument du fonctionnaire s'estimant lésé selon lequel l'arbitre de grief aurait dû évaluer globalement la crédibilité de la collègue, puis soit croire tous les éléments de preuve de cette dernière soit n'en croire aucun.

GRIEFS LIÉS AUX DROITS DE LA PERSONNE

La Commission aborde fréquemment les questions de droits de la personne dans le cadre de l'arbitrage d'affaires dont elle est saisie.

Déficience

Canada (Procureur général) c. Rahmani, 2016 CAF 249

La Cour d'appel fédérale a rejeté une demande de contrôle judiciaire d'une décision de la Commission d'accueillir un grief individuel dans *Rahmani c. Administrateur général (ministère des Transports,* 2016 CRTEFP 10. L'employeur avait licencié le fonctionnaire s'estimant lésé pour avoir frappé son gestionnaire pendant une confrontation. La Commission a conclu que l'employeur avait imposé la sanction sans tenir compte de plusieurs facteurs atténuants dont il était au courant, y compris l'état d'esprit du fonctionnaire s'estimant lésé et la possibilité que ses médicaments ont influencé son comportement ce jour-là. La déficience du fonctionnaire s'estimant lésé était un facteur dans la décision de le licencier, décision qui était donc discriminatoire. Une suspension de 22 mois a été imposée à la place du licenciement. L'indemnisation prévue à l'alinéa 53(2)e) et au paragraphe 53(3) de la *LCDP* a aussi été accordée.

À l'occasion du contrôle judiciaire, la Cour d'appel fédérale a établi que la Commission n'avait pas erré en concluant que le motif de distinction illicite n'a qu'à être un seul facteur pour établir une affaire de discrimination. Elle a fait remarquer que sa conclusion était conforme à la décision récente de la Cour suprême du Canada dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Bombardier Inc. (Bombardier Aéronautique Centre de formation)*, 2015 CSC 39. La Cour a également fait remarquer que la conclusion de la Commission ne signifie pas qu'un employeur ne peut jamais renvoyer un employé qui a posé des gestes violents dans le lieu de travail mais uniquement qu'une telle décision ne peut être prise sans prendre en considération l'état de santé de l'employé.

Déficience et situation de famille

Bodnar c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2016 CRTEFP 71

En octobre 2011, le Service correctionnel du Canada (SCC) a mis en œuvre une politique afin de gérer l'assiduité de ses employés. Les superviseurs devaient examiner l'utilisation des congés par leurs employés. Si une tendance était ciblée, un employé pouvait être interrogé afin d'étudier les motifs de ses absences. Huit employés qui avaient été interrogés ou dont l'assiduité était gérée en vertu de la politique ont présenté des griefs en faisant valoir que le SCC avait fait preuve de discrimination à leur endroit en fonction de leur situation familiale ou d'une déficience.

La Commission a conclu que dans le cadre de l'évaluation du nombre d'heures de congé utilisé par un employé comparativement au seuil d'utilisation de congés calculé à l'échelle nationale, la politique ne faisait aucune distinction entre les absences volontaires et les absences involontaires, comme celles liées à la situation familiale ou à une déficience. Elle n'a pas évalué les absences des employés au cas par cas. En conséquence, la politique a isolé les employées dont l'absentéisme était lié à ces motifs de distinction illicite. L'accélération de la gestion de leur assiduité aurait pu à son tour avoir un effet préjudiciable sur l'emploi continu, ce qui aurait pu mener au licenciement. Par conséquent, la Commission a conclu que la politique était discriminatoire à première vue (*prima facie*). Pour sa défense, le SCC n'a pas établi qu'il y avait une exigence professionnelle justifiée pour justifier l'application de la politique de cette façon. Il n'a pas prouvé que les mesures prises en vue de répondre aux besoins des fonctionnaires s'estimant lésés constituaient une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

En conséquence, la Commission a accueilli les griefs et a déclaré que la politique violait la disposition sur l'élimination de la discrimination de la convention collective. Chaque fonctionnaire s'est vu accorder des dommages de 250 $ pour préjudice moral en vertu de l'alinéa 53(2)e) de la *LCDP* et de 500 $ à titre d'indemnité spéciale en vertu du paragraphe 53(3).

Cette décision fait l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour d'appel fédérale.

Sexe et équité salariale

Bishop-Tempke c. Conseil du Trésor, 2017 CRTEFP 3, était une décision rendue sur une requête préliminaire pour faire radier une partie de la plainte relative à l'équité salariale.

Le 25 février 2016, Nicole Bishop-Tempke et l'Association canadienne des agents financiers ont déposé une plainte devant la CCDP en vertu des articles 7, 10 et 11 de la *LCDP*.

Les plaignantes soutenaient que le défendeur, le Conseil du Trésor, avait fait preuve de discrimination à l'égard d'agentes financières (FI) qui sont membres d'un groupe professionnel à prédominance féminine, en raison de leur sexe. Les FI ont déclaré qu'elles accomplissent des fonctions équivalentes à celui du groupe professionnel à prédominance masculine, mais qu'elles sont moins payées. La plainte vise quatre classifications du groupe FI, désigné FI-1, FI-2, FI-3 et FI-4.

La CCDP a renvoyé la plainte à la Commission en vertu du paragraphe 396(1) de la *Loi d'exécution du budget de 2009* qui exige que les plaintes fondées sur l'article 7, 10 ou 11 de la *LCDP* (plaintes en matière d'équité salariale) soient renvoyées à la Commission.

Le Conseil du Trésor a soulevé une objection préliminaire et a demandé à la Commission de radier la partie de la plainte qui porte sur les niveaux FI-1

et FI-2 en déclarant qu'elle relève du principe de la chose jugée ou qu'il s'agit d'un abus de procédure. Le Conseil du Trésor a fait valoir que la question de l'équité salariale relativement à ces deux classifications avait déjà été tranchée dans un cas précédent, *Hall c. Conseil du Trésor*, 2015 CRTEFP 56.

La Commission a examiné le critère de la chose jugée ainsi : 1) la même question a été décidée ou la cause d'action est la même; 2) la décision était finale; 3) les parties ou leurs ayants droit sont les mêmes dans les deux procédures. Même si ces questions sont respectées, le décideur a toujours le pouvoir discrétionnaire et il doit décider si le principe de la chose jugée s'applique.

La Commission a conclu qu'à ce moment-là, sans autre preuve, elle ne pouvait décider si la cause d'action ou les questions étaient les mêmes que celles dans *Hall*. Étant donné la différence dans la qualification du groupe qui a fait l'objet de discrimination selon lui, il pourrait y avoir une chance sérieuse que l'argument selon lequel la question n'est pas la même soit accueilli. La prétention était que toute la catégorie FI avait subi une discrimination fondée sur le salaire, non seulement les niveaux FI-1 et FI-2. L'analyse serait nécessairement différente.

De plus, la question examinée dans *Hall* était celle de savoir si la valeur de travail avait fait l'objet d'une évaluation fiable. La Commission ne s'était pas prononcée sur la question de la discrimination en tant que telle dans la décision *Hall*; il n'y avait aucun risque de décision contradictoire.

La Commission a également conclu qu'il était approprié d'exercer un pouvoir discrétionnaire dans la présente affaire et de rejeter la requête par souci d'équité, même si les conditions du principe de la chose jugée étaient réunies. Que ce soit à la lumière du principe de la chose jugée ou de l'abus de procédure, la Commission était d'avis qu'il ne serait pas approprié d'empêcher que l'affaire se poursuive en ce qui concerne les quatre classifications FI. Le retrait des groupes FI 1 et FI 2 de l'analyse globale pour la période de 2006 à 2015 aurait nécessairement une incidence sur la composition par sexe de l'ensemble de la catégorie. À cette étape, il était impossible de savoir quelle serait l'incidence. Il était possible qu'un important préjudice découle du retrait prématuré de parties de la catégorie qui devaient être utilisées dans l'analyse des plaignantes.

En outre, la Commission a fait remarquer qu'il était nécessaire de faire preuve de prudence pour établir la portée de l'affaire fondée sur les droits de la personne. Il serait injuste de priver une personne du droit de faire entendre ses arguments si le premier tribunal n'a pas pleinement abordé ses préoccupations en matière de droits de la personne.

La plainte était fondée sur un droit de la personne fondamental, le droit des femmes de recevoir une paie identique à celle des hommes pour des fonctions équivalentes. La Commission a conclu qu'il ne serait pas approprié à cette étape de rendre une ordonnance qui pouvait priver à tort les plaignantes de la possibilité de pleinement défendre leurs droits.

La requête du Conseil du Trésor de rejeter une partie de la plainte dont il était saisi a été entendue et a été rejetée.

Situation de famille

Guilbault c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale), 2017 CRTEFP 1

Le fonctionnaire s'estimant lésé a contesté le refus de son employeur de faire droit à sa demande de mesures d'adaptation en raison d'une situation de famille.

Sa famille est composée de sa conjointe, qui a une condition médicale restrictive, et de quatre enfants, dont deux ont des besoins spéciaux. Sa conjointe était seule avec les enfants de 16 h jusqu'au retour du fonctionnaire s'estimant lésé du travail à 19 h 15. Parmi les besoins spéciaux, un enfant avait besoin d'aide pour faire des exercices, ce dont ne pouvait se charger la conjointe. Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé une mesure d'adaptation à son horaire de travail qui lui permettrait de combiner ses deux pauses-santé de 15 minutes en une pause qu'il prendrait à la fin de la journée de façon à partir 30 minutes plus tôt.

La supérieure immédiate du fonctionnaire s'estimant lésé a refusé sa demande. Elle a déclaré qu'il s'agissait davantage d'une question de planification familiale que d'une mesure d'adaptation. Elle a fait remarquer qu'il a refusé de tenir compte de solutions de rechange, comme la semaine de travail comprimé, l'horaire variable, l'emploi à temps partiel, la modification des heures de travail, le déplacement en voiture ou le changement de garderie. Au dernier palier de la procédure ministérielle de règlement des griefs, l'employeur a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas fait l'objet d'une discrimination en raison du refus de l'employeur de faire droit à sa demande. Toutefois, on a reconnu que la situation de famille justifiait son besoin de partir 30 minutes plus tôt du lieu de travail.

L'employeur a conclu qu'il était raisonnable pour le fonctionnaire s'estimant lésé de déplacer sa pause repas à la fin de sa journée de travail pour lui permettre de partir plus tôt afin de subvenir à ses obligations familiales.

Le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas satisfait de cette réponse puisqu'elle ne reconnaissait pas la discrimination alléguée de l'employeur; elle ne précisait pas non plus qu'il aurait le droit de combiner deux pauses-santé, ce qui lui permettrait de prendre un repas de 30 minutes. Par conséquent, rien n'a changé dans son horaire de travail avant 21 mois, moment auquel une nouvelle superviseure a mis en œuvre la décision au dernier palier et a accueilli la demande du fonctionnaire s'estimant lésé.

La question en litige devant la Commission était de savoir si l'employeur avait enfreint la convention collective et la *LCDP* en exerçant envers le fonctionnaire s'estimant lésé de la discrimination fondée sur sa situation familiale. Plus précisément, le fonctionnaire s'estimant lésé avait-il droit à une mesure d'adaptation?

La Commission a appliqué les critères établis par la Cour d'appel fédérale dans *Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2014 CAF 110. Dans ce cas, la Cour a conclu que pour établir la preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la situation de famille en raison des obligations liées à la garde des enfants, une personne doit démontrer ce qui suit :

1. qu'elle assume l'entretien et la surveillance d'un enfant;
2. que l'obligation en cause relative à la garde des enfants de la personne fait jouer sa responsabilité légale envers cet enfant et qu'il ne s'agit pas simplement d'un choix personnel;
3. que la personne en question a déployé les efforts raisonnables pour s'acquitter de ses obligations en matière de garde d'enfants en explorant des solutions de rechange raisonnables et qu'aucune de ces solutions n'est raisonnablement réalisable;
4. que les règles attaquées régissant le milieu de travail entravent d'une manière plus que négligeable ou insignifiante sa capacité de s'acquitter de ses obligations liées à la garde des enfants.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a expliqué à l'audience pourquoi les solutions de rechange présentées par l'employeur ne pouvaient régler son problème. La Commission a fait remarquer qu'à aucun moment il n'a mentionné avoir envisagé l'embauche d'une gardienne pour quelques heures à la fin de la journée ou avoir cherché d'autres options pour avoir une aide extérieure. L'employeur ne pouvait avoir une responsabilité légale pour le fonctionnement de la famille. Son refus initial de prendre de mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas nui à sa capacité de respecter ses obligations légales à l'égard de ses enfants ou de sa conjointe. Le fait que l'employeur a fini par accorder la demande ne prouvait pas qu'il reconnaissait une obligation en vertu de la *LCDP*, mais cela montre qu'il était de bonne foi dans sa recherche d'une solution à un problème d'équilibre travail famille.

Selon les critères de *Johnstone*, la Commission a conclu que le seuil de l'obligation légale n'avait pas été atteint et que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas présenté une preuve *prima facie* de discrimination. La Commission a poursuivi pour déclarer que même s'il y avait discrimination *prima facie*, elle aurait tout de même conclu que l'employeur avait satisfait à son obligation d'accommodement raisonnable, même si la mise en œuvre de la mesure a tardé. La Commission a rejeté le grief.

INTERPRÉTATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

Disponibilité et heures supplémentaires

Association des pilotes fédéraux du Canada c. Conseil du Trésor, 2016 CRTEFP 46

Transports Canada gère un aéronef qui fait des vols au dessus de régions comme l'océan de l'Atlantique Nord, en dehors de la portée des systèmes de radar et de radiocommunication terrestres et qui ne peuvent être gérés par la circulation aérienne. Par conséquent, Transports Canada emploie des préposés au suivi des vols pour assurer la sécurité des équipages techniques qui exploitent des aéronefs en effectuant régulièrement des vérifications de la progression des vols depuis le sol. Toutes les 30 minutes, le préposé au suivi des vols reçoit un courriel généré par ordinateur envoyé par les systèmes à bord de l'aéronef et qui présente un état de la situation du vol. Il doit aussi être prêt en tout temps à recevoir un appel satellite de l'équipage qui signalerait une modification de la trajectoire du vol ou qui aurait besoin d'aide. La majorité des vols sont effectués lors des heures normales de travail, mais plusieurs départs tardifs sont fixés chaque mois, et un vol peut aussi être prévu pendant la fin de semaine. Les préposés au suivi des vols utilisent des téléphones intelligents pour surveiller les vols lorsqu'ils ne sont pas à leur bureau.

L'Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC) est l'agent négociateur des préposés au suivi des vols. Selon sa convention collective conclue avec le Conseil du Trésor, les employés qui font des heures supplémentaires reçoivent une rémunération plus élevée que ceux qui sont en disponibilité. L'APFC a présenté un grief de principe pour soutenir que les dispositions de la convention collective qui portent sur les heures supplémentaires n'avaient pas été respectées. Transports Canada considérait que les préposés au suivi des vols étaient en disponibilité lorsqu'ils se voyaient affecter un vol et qu'ils n'étaient pas à leur bureau. Ils étaient considérés comme étant rappelés et leurs heures supplémentaires étaient payées uniquement lorsqu'ils effectuaient une vérification obligatoire d'un vol toutes les 30 minutes ou lorsqu'ils recevaient un appel d'un équipage technique.

La Commission a conclu qu'en vertu de la convention collective, les employés sont en disponibilité lorsque l'employeur requiert qu'ils soient disponibles et en mesure d'effectuer du travail pendant les heures hors service, ce qui suppose que le travail n'est pas assuré. D'un autre côté, les heures supplémentaires s'entendent au sens d'un travail effectué en sus des heures normales de travail à l'horaire des employés. Ce travail est prévu et ne peut pas être assimilé à une disponibilité. Les préposés au suivi des vols savent au moins une semaine à l'avance qu'ils surveilleront un vol précis en dehors des heures normales de bureau. Par conséquent, c'est ce qu'on entend par heures supplémentaires prévues à l'horaire.

Le grief a été accueilli. Le 10 mai 2017, la Cour d'appel fédérale a rejeté une demande de contrôle judiciaire de cette décision.

Affectations

Major c. Administrateur général (ministère des Pêches et des Océans), 2017 CRTEFP 27

Dans ce cas, la fonctionnaire s'estimant lésée était une agente des pêches au sein du ministère des Pêches et des Océans (l'« employeur ») au bureau de Grande-Rivière, au Québec.

En 2012, il y avait des problèmes de longue date parmi les employés de Grande-Rivière – le bureau était dysfonctionnel depuis un certain temps et il ne pouvait plus remplir son mandat. Après de nombreuses tentatives pour régler ces problèmes, l'employeur a décidé de relocaliser plusieurs employés à d'autres endroits pour une période de deux ans. Il espérait que lorsqu'ils seraient réintégrés au bureau de Grande-Rivière, le rendement au travail des employés et leur volonté à collaborer les uns avec les autres s'amélioreraient.

La fonctionnaire s'estimant lésée était l'une de ces employés. Elle avait reçu une lettre l'avisant que son poste d'attache demeurait à Grande-Rivière, mais qu'elle devait se rapporter à Québec pour un mandat de deux ans à ce bureau. Pendant cette période, elle devait travailler dans le Nord québécois trois semaines sur quatre. Elle ne s'y est pas rapportée et elle a été licenciée pour abandon de poste.

L'employeur a déclaré que la fonctionnaire s'estimant lésée avait consenti à une telle relocalisation lorsqu'elle avait accepté sa lettre d'offre d'emploi en date du 30 juin 2005, qui contenait une clause de mobilité et qui prévoyait ce qui suit :

> *En acceptant cette offre, vous acceptez également les conditions d'emploi suivantes :*
>
> - *Accepter d'être muté(e) n'importe où au Canada ou affecté(e) à toutes sortes d'activités d'applications des règlements, comme la patrouille terrestre, côtière ou hauturière, et/ou des opérations spéciales.*

L'alinéa 51(6)a) de la *LEFP* prévoit que la mutation d'un employé peut s'effectuer sans son consentement si le consentement à la mutation fait partie des conditions d'emploi de son poste actuel. Par conséquent, selon sa lettre d'offre d'emploi, la fonctionnaire s'estimant lésée aurait pu être mutée, sans son consentement, n'importe où au Canada.

Toutefois, l'article 52 de la *LEFP* prévoit que dès sa mutation, un employé cesse d'être titulaire de son poste précédent. La lettre de relocalisation de la fonctionnaire s'estimant lésée l'avisait que son poste d'attache demeurait à Grande-Rivière; elle n'a donc pas cessé d'être titulaire de son poste actuel. Ainsi, la décision de la relocaliser ne pouvait constituer une mutation. Il s'agissait plutôt d'une affectation.

La question suivante était celle de savoir si la fonctionnaire s'estimant lésée pouvait être affectée au bureau de Québec sans son consentement.

La fonctionnaire s'estimant lésée a fait valoir que le mot « ou » dans la clause de mobilité établit une distinction entre la « mutation n'importe où au Canada » et l'« affectation à des activités d'application des règlements ». La Commission a reconnu que le sens ordinaire de ces mots appuyait la conclusion selon laquelle le mot « ou » est disjonctif et non pas conjonctif.

En d'autres mots, la fonctionnaire s'estimant lésée avait accepté d'être mutée n'importe où au Canada et d'être affectée à « toutes sortes d'activités d'applications des règlements ». Toutefois, elle n'avait pas accepté d'être affectée à toutes sortes d'activités d'application des règlements n'importe où au Canada.

La Commission a fait remarquer que l'interprétation de l'employeur (soit qu'en acceptant la lettre, la fonctionnaire s'estimant lésée avait accepté d'être affectée n'importe où au Canada) était déraisonnable. Cela signifiait que l'employeur peut simplement affecter un employé à une autre zone géographique pour toute période sans son consentement, que ce soit à Québec ou à Vancouver. La Commission a conclu que cela aurait des conséquences personnelles démesurées et dévastatrices pour les employés.

Dans le cas de la fonctionnaire s'estimant lésée, le fait de l'affecter à Québec signifiait qu'elle serait détachée de sa famille et qu'elle assumerait des obligations financières considérables. L'employeur ne faisait que payer ses frais de déménagement, elle devrait donc louer un appartement à Québec, tout en travaillant dans le Nord québécois trois semaines sur quatre et en conservant sa maison à Grande Rivière; elle ne verrait sa famille qu'une semaine par mois.

Pour conclure qu'elle avait consenti à une telle affectation, connaissant toutes ces conséquences personnelles, il aurait fallu un texte beaucoup plus clair que celui de la clause de mobilité de sa lettre d'offre d'emploi.

Le seul motif invoqué par l'employeur pour le licenciement de la fonctionnaire s'estimant lésée était que comme elle ne s'était pas rapportée au bureau de Québec, elle n'avait pas respecté la clause de mobilité de sa lettre d'offre d'emploi et qu'elle avait donc renoncé à son poste. Pour établir si elle avait abandonné son poste, la Commission devait d'abord déterminer si son poste se trouvait à Québec.

Selon l'interprétation de la clause de mobilité par la Commission, cette dernière a conclu qu'une affectation de deux ans hors du district de Grande-Rivière n'était pas légitime et que la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait pas à se rapporter au nouvel endroit. Par conséquent, le fait que la fonctionnaire s'estimant lésée ne se soit pas rapportée au bureau de Québec ne constituait pas un abandon de poste :

> [...] *[l]e motif invoqué par l'employeur pour licencier la fonctionnaire n'est donc pas appuyé par la preuve devant moi. L'employeur croyait erronément qu'il pouvait affecter la fonctionnaire au secteur Nord québécois sans obtenir son consentement. Lorsque l'employeur a décidé d'affecter la fonctionnaire dans une autre zone géographique, il avait l'obligation d'obtenir son consentement à moins d'indication claire à l'effet contraire dans ses conditions d'emploi.*

The Board allowed the termination grievance and ordered the deputy head of the Department of Fisheries and Oceans to reinstate the grievor to her fishery officer position at the Grande-Rivière office, retroactive to October 26, 2012, with all rights and benefits.

Heures supplémentaires

Ducey c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale), 2016 CRTEFP 114

Les fonctionnaires s'estimant lésés étaient des techniciens civils qui travaillaient à l'installation de soutien d'ingénierie de l'employeur située à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Ils travaillaient des heures régulières, non par postes, de 7 h 30 à 16 20, du lundi au vendredi. Ils ont effectué deux essais en mer, dans le sous-marin NCSM Windsor et dans la frégate NCSM Halifax, de quatre et de trois jours respectivement, en avril 2013.

La convention collective prévoyait que lorsqu'un employé était tenu d'être présent dans un sous marin ou un navire pendant des essais en mer, il était considéré comme étant à son lieu de travail et était payé au taux des heures normales pour toutes les heures prévues à son horaire de travail et les heures supplémentaires selon le nombre d'heures travaillées en sus de son horaire normal de travail. Un litige est survenu au sujet des heures supplémentaires qui auraient dû être payées aux fonctionnaires s'estimant lésés pendant ces essais en mer.

La Commission a fait observer que dès le début des essais en mer, les heures travaillées étaient très différentes des heures de travail normales des fonctionnaires s'estimant lésés effectuées à terre à l'installation de soutien. Selon la preuve, les essais en mer comprennent des périodes d'attente pendant le déplacement du sous marin ou du vaisseau en question, ainsi que des périodes de travail à des moments inhabituels, parfois pendant de longues périodes. La Commission a conclu que dans le cas des essais en mer, la convention collective présuppose que l'employé est dans une situation de temps mobilisé. Le libellé de la convention collective prévoit que certaines périodes ne sont pas travaillées et aborde directement cette question en faisant valoir que tout le temps non travaillé doit être payé au taux régulier. De plus, dans le cas d'essais de sous marins, les parties reconnaissent que les conditions dans un sous-marin justifient une rémunération supplémentaire et elles ont convenu de ce qui était approprié en fournissant une indemnité d'essai de sous-marin fondée sur une formule établie dans la convention collective. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont reçu cette indemnité.

Un enjeu clé dans le cas est le sens de l'expression « horaire normal de travail » durant les essais en mer. Les deux parties ont reconnu que l'horaire normal de travail des fonctionnaires s'estimant lésés le premier jour des essais en mer était limité au taux régulier prévu par la convention collective. Toutefois, les fonctionnaires s'estimant lésés ont fait valoir que, selon une pratique antérieure, l'« horaire normal de travail » s'appliquait uniquement au premier jour d'un essai en mer. La Commission a accepté le témoignage des fonctionnaires s'estimant lésés selon lequel il existe une telle pratique antérieure. Cependant, elle a conclu que le libellé utilisé dans la convention collective n'était pas ambigu. Par conséquent, la pratique antérieure ne pouvait pas être utilisée pour contredire ce libellé. La Commission a conclu que l'employeur avait enfreint ses obligations quant au paiement des heures supplémentaires et elle lui a ordonné de payer aux fonctionnaires s'estimant lésés les heures supplémentaires en fonction des heures et des taux appropriés établis par elle pour les périodes pendant lesquelles ils avaient effectué les essais en mer en question.

La Commission a accueilli le grief.

Procédures administratives prévues ailleurs en vertu du paragraphe 208(2) de la *LRTFP*

Lukits c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale), 2017 CRTEFP 6

Le Dr Steven Lukits (le fonctionnaire s'estimant lésé) travaille au Collège militaire royal du Canada (le Collège) à titre de professeur d'anglais. Il fait partie de l'unité de négociation Enseignement universitaire, qui est représentée par l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada.

Le Collège a reçu une demande d'accès à l'information liée au cours Littérature de guerre II enseigné par le fonctionnaire s'estimant lésé. On y demandait la production du matériel didactique, des diapositives des cours magistraux, des documents de cours, ainsi que des trousses du cours et des notes manuscrites du fonctionnaire s'estimant lésé. Il a accepté de fournir son plan de cours et son matériel didactique, mais pas ses notes de cours. Son agent négociateur et le directeur du Collège ont appuyé sa position.

Le chef du personnel militaire a ordonné au fonctionnaire s'estimant lésé de produire ses notes de cours sous la menace d'une mesure disciplinaire. Le fonctionnaire s'estimant lésé les a fournies sous toutes réserves et a présenté un grief, qui a été renvoyé à l'arbitrage.

L'employeur a contesté la compétence de la Commission d'entendre le cas, faisant valoir qu'il était visé par la *Loi sur l'accès à l'information* (*LAI*), dont l'objet est de fournir aux Canadiens et Canadiennes un accès à l'information qui relève du contrôle d'institutions fédérales. Le Collège est une « institution fédérale » selon la définition prévue à la *LAI*.

La question clé pour déterminer la compétence est celle de savoir si les notes de cours relevaient du Collège. Si non, la *LAI* ne s'appliquait donc pas. Le fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que les notes lui appartenaient. Elles ne relevaient pas et n'avaient jamais relevé du Collège. La directive de son employeur de les produire avait contrevenu aux articles 5 et 8 de la convention collective.

L'article 8 (« Pratiques passées ») protège les conditions de travail qui existaient avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, si cette dernière ne les modifie pas. La convention collective est silencieuse sur la propriété des notes de cours; la pratique passée s'appliquant donc. Le fonctionnaire s'estimant lésé et le directeur ont dit que le Collège avait toujours traité les notes de cours comme le bien personnel des professeurs. Toutefois, l'employeur a dit que les notes appartenaient au Collège.

L'article 5, « Liberté universitaire » est silencieux quant à la divulgation des notes de cours; par conséquent, l'employeur a soutenu qu'il ne s'appliquait pas et qu'il ne s'agissait pas d'un problème de liberté universitaire. Toutefois, la Commission a conclu qu'on peut très certainement faire valoir que la propriété des notes de cours est une question qui relève de la portée de l'article 5.

Par conséquent, cette affaire n'était pas visée par la *LAI* simplement parce qu'elle découlait d'une demande d'information présentée en en vertu de cette dernière. Il s'agissait d'un litige en matière d'emploi concernant les contraventions alléguées à la convention collective relativement à la protection des pratiques passées et de la liberté universitaire. La directive de l'employeur donnée au fonctionnaire s'estimant lésé de produire les notes de cours sous la menace d'une mesure disciplinaire était essentiellement une question relative à l'emploi. Par conséquent, la Commission a conclu qu'elle avait compétence pour entendre l'affaire.

DÉCISIONS EN VERTU DE LA *LEFP*

George c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada, 2017 CRTEFP 28

En 2013, le défendeur a affiché une annonce de possibilité d'emploi (APE) pour un processus de nomination annoncé interne afin de créer un bassin de postes d'agent de liaison (AL) dans les missions à l'étranger pour des « affectations intérimaires ». Ce processus était ouvert aux employés de l'agence dont les postes d'attache étaient au moins au groupe et au niveau FB-05 et comportait une exigence linguistique bilingue impératif fixée au niveau BBB à titre de qualité essentielle pour le poste. Selon le plaignant, ces postes d'AL dans les missions à l'étranger sont convoités chez le défendeur.

L'article 77 de la *LEFP* prévoit qu'un candidat non retenu dans la zone de sélection d'un processus de nomination interne peut déposer une plainte auprès de la Commission selon laquelle il n'a pas été nommé ou fait l'objet d'une proposition de nomination en raison d'un abus de pouvoir. Le plaignant a déposé deux plaintes en vertu de cet article contre des nominations intérimaires faites à partir du bassin. Il a retiré une plainte et l'autre a fait l'objet d'une audience. À l'audience, le défendeur a reconnu que les offres de deuxième affectation (affectations intérimaires subséquentes à d'autres emplacements géographiques) étaient le mécanisme privilégié par l'agence pour pourvoir aux postes d'AL à l'étranger et que le bassin était utilisé pour doter les autres postes vacants. Le plaignant a fait valoir que les exigences appliquées aux personnes qui avaient répondu à l'APE, à savoir la classification minimale FB 05 et le bilinguisme au niveau BBB, ne visaient pas les personnes à qui l'on avait offert des postes d'AL au moyen d'une deuxième affectation, ce qui constituait un abus de pouvoir.

À l'audience, le défendeur a présenté pour la première fois l'argument selon lequel la Commission n'avait pas compétence pour examiner le bien-fondé de la plainte. Le défendeur a soutenu qu'en vertu de l'article 17 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (*REFP*), une personne ne peut déposer devant la Commission une plainte d'abus de pouvoir en vertu de l'article 77 en ce qui concerne une nomination intérimaire à tout poste établi dans le cadre d'un système de permutation permettant aux employés de l'agence de se déplacer entre le Canada et un poste à l'étranger. Selon la preuve déposée devant elle, la Commission a conclu que les postes d'AL font partie d'un système de permutation. Le candidat retenu demeure titulaire de son poste d'attache au Canada et il devrait y retourner une fois son affectation temporaire à l'étranger terminée. La Commission était convaincue selon la preuve que la mesure de dotation concernant le candidat retenu qui faisait l'objet de la plainte constituait une nomination intérimaire à un poste de permutant dans le cadre d'un système de permutation d'affectation d'employés à une mission à l'étranger, afin de réaliser le mandat de l'agence à l'extérieur du Canada. Par conséquent, la Commission a conclu que la nomination était soustraite de l'application de l'article 77 de la *LEFP* en vertu de l'article 17 du *REFP*.

La Commission a rejeté la plainte au motif qu'elle n'avait pas compétence pour examiner son bien fondé.

De Santis v. Commissioner of the Correctional Service of Canada, 2016 PSLREB 34

En avril 2014, le défendeur a envoyé par courriel un avis de déclaration d'intérêt à tous les employés de la région du Pacifique relativement à une nomination intérimaire de quatre mois moins un jour, pour pourvoir le poste de gestionnaire régional des opérations, au sein de Corcan, région du Pacifique (classifié AS-07).

Douze demandes ont été reçues. Le plaignant n'a pas été retenu, et la personne nommée a été nommée au poste. Le défendeur a utilisé un processus non annoncé pour procéder à la nomination.

Le plaignant a soutenu que le défendeur avait abusé de son pouvoir en ce qui a trait au choix du processus et à l'application du principe du mérite. La personne nommée occupait déjà le poste de façon intérimaire et cette dernière nomination a prolongé sa nomination intérimaire pour une période de plus de quatre mois. Selon le plaignant, la description du processus de nomination comme étant non annoncé pourrait être considérée comme un abus de pouvoir. Selon le défendeur, il importait surtout d'établir s'il y avait eu abus de pouvoir dans le processus en tant que tel, peu importe comment on le décrit.

La Commission a conclu que la directrice régionale intérimaire avait expliqué le processus de façon satisfaisante. La Commission a également conclu que même si le processus avait été considéré comme annoncé ou non annoncé, elle ne pouvait conclure que le plaignant avait démontré qu'il y avait eu abus de pouvoir lors du choix de processus.

En ce qui concerne l'application du principe du mérite, le plaignant a soulevé plusieurs lacunes dans le processus menant à la nomination. En particulier, deux éléments relatifs à la façon dont les critères de mérite ont été appliqués à la demande de la personne nommée semblaient très problématiques.

D'abord, le niveau d'études requis qui a été appliqué n'était pas celui qui avait été énoncé dans la déclaration d'intérêt initiale, qui exigeait qu'il fallait avoir réussi avec succès un diplôme d'études postsecondaires de deux ans dans un domaine lié au poste. Dans sa demande, la personne nommée n'a pas précisé d'études postsecondaires menant à un diplôme. Par conséquent, à première vue, la demande de la personne nommée ne satisfaisait pas au niveau d'études requis tel qu'il est précisé dans la déclaration d'intérêt.

Ensuite, le plaignant a également souligné que le libellé de la demande envoyée par la personne nommée en réponse à l'appel sollicitant une déclaration d'intérêt était identique à celui de l'« évaluation des qualifications » rédigée par la gestionnaire de l'embauche pour justifier la prorogation d'un mois ainsi que la deuxième nomination de quatre mois. Le défendeur n'a pas expliqué de façon satisfaisante à la Commission la façon dont cela a pu survenir. La Commission a déclaré qu'il était raisonnable de conclure que, compte tenu des textes quasi identiques dans sa demande, la personne nommée avait utilisé l'évaluation des qualifications que la directrice régionale intérimaire avait rédigée. La Commission a conclu que le défendeur avait abusé de son pouvoir lors de l'application du principe du mérite.

La plainte était fondée, et la Commission a ordonné à l'administrateur général de révoquer la nomination intérimaire.